



3 1761 11767816 9



Digitized by the Internet Archive  
in 2023 with funding from  
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117678169>





CAI  
MI800  
-80L16

Government  
Publications

# Canada

(S)

## Abstracts of Technical Studies

Prepared for the Task Force  
on Labour Market  
Development as back-  
ground papers for its  
report "Labour Market  
Development in the  
1980s"

July 1981



Employment and  
Immigration Canada

Emploi et  
Immigration Canada



CAI  
MI 800  
- fol 16

CANADA

**ABSTRACTS OF  
TECHNICAL STUDIES**

Prepared for the Task Force on Labour  
Market Development as background papers  
for its report "Labour Market Develop-  
ment in the 1980s"

July 1981

Employment and  
Immigration Canada

Emploi et  
Immigration  
Canada



## FOREWORD

The Task Force on Labour Market Development commissioned a series of technical studies designed, in the main, to provide detailed analyses of selected issues of special relevance to labour market policies in the 1980s.

The terms of reference of the Task Force called for analyses based, to the greatest extent possible, on existing work available in the federal and provincial governments and in the private sector. Most of the technical studies, therefore, were designed to pull together and analyse information from existing sources. In a number of instances, however, the Task Force considered it essential to break some new ground in areas likely to be critical for labour market policy formulation.

Each of these studies reflects the views of the author and not necessarily those of the Task Force. The studies do not reflect the policy of the Government of Canada.

This compendium contains abstracts of the technical studies commissioned by the Task Force. Because some of the studies are lengthy, the abstracts do not cover all of the main issues they consider. It is hoped, however, that the abstracts are sufficiently informative to enable readers to decide whether to order any individual technical studies.

Employment and Immigration Canada is making the technical studies publicly available to anyone wishing to explore, in greater depth than was possible in the Task Force Report, issues relating to labour market policies in the 1980s. This reflects the Department's objective of providing a broad basis for public discussion of issues relating to labour market policies for the 1980s. It does not reflect any judgment regarding the technical merits or conclusions of the studies.

Copies of the technical studies included in this compendium and the Report of the Labour Market Development Task Force, as well as additional copies of this compendium may be obtained from:

Enquiries and Distribution  
Public Affairs Division  
Employment and Immigration Canada  
140 Promenade du Portage  
Ottawa K1A 0J9  
Tel: 994-6313



## C O N T E N T S

<u>Study No.</u>	<u>Author and Title*</u>	<u>Page</u>
1.	Orley Ashenfelter, "What is a Full Employment Goal in the 1980s?	1.1 - 1.3
2.	L.D. Booth and M.J. Gordon "Financial Considerations for Providing Incentives for Private Industry and their Implications for Employment Level and Stability."	2.1 - 2.3
3.	P.D. Brodhead, Michael Decter and Ken Svenson, "Community-Based Development: A Development System for the 1980s."	3.1 - 3.3
4.	Stewart J. Clatworthy, "The Effects of Education on Native Behaviour in the Urban Labour Market."	4.1 - 4.2
5.	"Issues Concerning the Role of Native Women in the Winnipeg Labour Market."	5.1 - 5.1
6.	"Patterns of Native Employment in the Winnipeg Labour Market."	6.1 - 6.4
7.	R.J. Clifford and Associates. "Survey of Manpower Planning Practices in Canada."	7.1 - 7.3
8.	Leah Cohen, "A Review of Women's Participation in the Non-Traditional Occupations."	8.1 - 8.3
9.	A.E. Daley, "The Medium-Term Employment Outlook: Finance, Insurance and Real Estate Sector."	9.1 - 9.4
10.	Michael Decter, "Programs to Encourage Employment: The Provinces or Municipalities as Agents."	10.1 - 10.2

\* Note:

The technical studies are available in the language of the author. Where the original study was produced in French, its title appears in parenthesis.

C O N T E N T S (Cont'd)

<u>Study No.</u>	<u>Author and Title</u>	<u>Page</u>
11.	Graham Glenday and Glenn P. Jenkins, "Labour Adjustment: An Overview of Problems and Policies."	11.1 - 11.3
12.	"Patterns of Duration of Employment and Unemployment".	12.1 - 12.3
13.	"The Employment Experience of the Unemployed."	13.1 - 13.3
14.	"The Unemployment Experience of Individuals."	14.1 - 14.4
15.	Arnold C. Harberger, "The Social Opportunity Cost of Labour: Problems of Concept and Measurement as Seen from a Canadian Perspective."	15.1 - 15.3
16.	Tim Hazledine, "The Costs of Protecting Jobs in 100 Canadian Manufacturing Industries."	16.1 - 16.4
17.	Elizabeth Humphreys, "Technological Change and the Office".	17.1 - 17.2
18.	Informetrica Ltd., "Canadian Labour Markets in the 1980s: A Macroeconomic Overview."	18.1 - 18.4
19.	B.A. Keys and D.M. Caskie, "The Medium-Term Employment Outlook: Construction Industry."	19.1 - 19.3
20.	Donald R. Lessard, Carliss Y. Baldwin and Scott P. Mason, "A Methodology for Evaluating Financial Incentives to Create Employment."	20.1 - 20.4
21.	Neil MacDonald, "The Medium-Term Employment Outlook: Canadian Automotive Industry."	21.1 - 21.5

C O N T E N T S (Cont'd)

<u>Study No.</u>	<u>Author and Title</u>	<u>Page</u>
22.	Heather Menzies, "Women and the Chip." (Please note that this study was commissioned jointly by the Institute for Research on Public Policy and the Task Force, <u>and is</u> available only from IRPP).	22.1 - 22.3
23.	"Informatics Case Studies." (Supplementary Material to "Women and the Chip").	23.1 - 23.4
24.	Paul Mercier, "Non-Traditional Working Arrangements." (Aménagements non-traditionnels du temps de travail)	24.1 - 24.3
25.	S.E. Moreau, "Manpower Planning in the Hospitality Industry to 1990." (Prospective à moyen terme de l'emploi: Planification de la main-d'oeuvre dans l'industrie de l'accueil d'ici 1990)	25.1 - 25.2
26.	Ruben F.W. Nelson, "A Person-Centred Understanding of Work and Its Implications."	26.1 - 26.2
27.	Peat, Marwick and Partners, "Federal Policies to Stimulate Private-Sector Employment."	
28.	"The Medium-Term Employment Outlook: The Canadian Equipment and Machinery Industry."	
29.	Rhys D. Phillips, "Affirmative Action as an Effective Labour Market Planning Tool of the 1980s."	29.1 - 29.4
30.	Frank Sampson, "Issues Relating to the Labour Force Position of the Disabled in Canada."	30.1 - 30.2

C O N T E N T S (Cont'd)

<u>Study No.</u>	<u>Author and Title</u>	<u>Page</u>
31.	"The Labour Force Position of Older Workers."	31.1 - 31.4
32.	Harvey Schwartz, "The Medium-Term Employment Outlook: Selected Subsectors of the Electronics Industry."	32.1 - 32.4
33.	Robert W. Sexty, "Public Enterprises and Employment in Canada."	33.1 - 33.2
34.	Arthur Smith, "Generic Skills: Improving Transferability in Occupational Training."	34.1 - 34.3
35.	David Stager, "Federal Involvement in Post-Secondary Education for Highly Qualified Labour." (Parts I and II)	35.1 - 35.4
36.	Carole Swan, "Women in the Canadian Labour Market."	36.1 - 36.4
37.	Goldfarb Consultants, "An Evaluation of Canadians' Attitudes Towards Unemployment Insurance, Canada Employment Centres and Immigration."	37.1 - 37.3

TECHNICAL STUDY 1

ABSTRACT

What is a Full Employment Goal in the 1980s?

Orley Ashenfelter

July 1981



## WHAT IS THE FULL EMPLOYMENT GOAL IN THE 1980S?

Orley Ashenfelter

The last decade has witnessed the almost complete disintegration of the once powerful consensus that governments should and could maintain full employment. In retrospect, what was remarkable about this consensus was not the agreement that governments should strive for the elimination of unemployment, but the wide agreement that governments could costlessly achieve this objective. During the 1950s and 1960s it became agreed that there was a cost to permanently reduced unemployment in the form of higher inflation. The consensus on government policy continued, however, because a permanently lower unemployment rate seemed worth this cost, although now the terms of the trade -- known as the Phillips Curve -- had at least to be considered. The final weakening of the consensus arrived as a result of the 1970s, when economists and government officials everywhere were finally convinced by the coexistence of high inflation and unemployment that continuing to maintain lower unemployment rates would require continuous acceleration in the rate of inflation. Since this is considered too high a price to pay, government officials feel hamstrung. On the one hand, the public is convinced that the government should resolve the problem of unemployment, while government officials are convinced that they are unable to do so without facing unacceptable costs in the form of accelerating inflation.

These changes raise dramatic and difficult questions for the future of government policies and pronouncements regarding full employment. There are three distinct, but related, issues that bear on what the stated goal of government employment policies might be. First, one might

consider basing the goal of full employment on a measured level of unemployment such that the unemployment that remains can be considered voluntary rather than involuntary. One purpose of this paper is to show that an appealing definition of involuntary unemployment does exist, but that once this definition is understood it does not lead to a compelling argument for its reduction or elimination. Since the purpose of defining a full employment goal is to focus attention on the elimination of unemployment, there is a clear drawback to the use of this method.

A second possibility is to base a goal of full employment on the measured hardship of unemployment. Under this method unemployment is of more concern when it results in more hardship. Presumably this is more likely to be the case the less fully is the unemployed worker's income cushioned during a spell of unemployment, and the poorer are the alternative uses of the unemployed worker's time. This puts a premium on measuring the income losses of unemployment and determining whether these are concentrated among groups whose welfare is dramatically affected by these losses. Unemployment rates for some groups then take on more importance than for other groups because the unemployment of the former signifies more hardship than that of the latter.

A third possibility is to base a goal of full employment on what can be accomplished without producing an unacceptable effect on price inflation. One scheme is to define full employment as that rate of unemployment where the price inflation rate remains steady and neither accelerates or decelerates. The unemployment rate consistent with non-accelerating inflation has been called the "natural rate

of unemployment." This definition of full employment implies that the proper role for government policy is to acknowledge the desirability of a steady non-accelerating inflation rate, even though there are other possibilities. The primary advantage of this definition is that it focuses attention on what remains in the realm of the feasible. The main disadvantage is that there is no reason to suppose that the natural rate of unemployment, so defined, coincides either with unemployment that is entirely voluntary or unemployment that is associated with minimal hardship. Many economists argue that the explanation of why these concepts do not coincide is the great unsolved problem of modern economics.

The paper discusses each of these issues. The basic idea is to spell out what is known about each criterion for defining a full employment goal and how economic analysis has been used to shed light on each. The objective is to show how the consensus full employment goal of the 1940s could be justified on all three criteria, and how this consensus has disintegrated because each criterion now seems to call for a different full employment objective. The paper concludes with a discussion of how some compromise among these criteria might be struck in the interest of defining a full employment goal for the 1980s.



TECHNICAL STUDY 2

ABSTRACT

Financial Considerations for Providing Incentives  
for Private Industry and their Implications for  
Employment Level and Stability

L.D. Booth and M.J. Gordon

July 1981



FINANCIAL CONSIDERATIONS FOR PROVIDING INCENTIVES  
FOR PRIVATE INDUSTRY AND THEIR IMPLICATIONS FOR  
EMPLOYMENT LEVEL AND STABILITY

L.D. Booth and M.J. Gordon

Ordinarily investment decisions in the private sector are privately financed, and government intervention is limited to monetary, fiscal and other policies which influence the general level of investment. However, there are situations in which (1) the private sector would not undertake a particular investment or class of investments without special inducements or subsidies and (2) the employment, growth or other social benefits do not exceed the social cost by an amount greater than the inducement that may be needed to tip the scales for the private decision.

The above types of investments pose two problems: (1) What incentive must the government provide to secure investment by a firm? and (2) Does the social cost-benefit analysis justify the inducement? This report is not concerned with the latter problem. It is concerned with the minimum level and the optimal form of the incentive to be provided, given that the investment is socially desirable. The form of the incentive is important because it will influence both the cost to the government and the likelihood that the firm will conduct its affairs so as to realize the expected social benefits.

To negotiate the incentive effectively, government must be able to evaluate critically the information that firms provide. Briefly, a firm under ordinary circumstances decides whether or not to undertake an investment by determining its net present value--the excess of the project's future cash flows discounted at the firm's cost of

capital over the project's cost. A critical problem here is the value assigned to the firm's cost of capital. The last 30 years have seen important progress in recognizing the role of uncertainty, aversion to risk and capital structure in determining a firm's cost of capital, and a major purpose of this study is to bring together this knowledge in a form that is useful in dealing with our problem.

Chapter II presents the general theory of the cost of capital and capital structure. Chapters III and IV describe and evaluate the discounted cash flow (DCF) and the capital asset pricing model (CAPM) methods for estimating the cost of equity capital. Chapter V illustrates the use of both methods by employing them to estimate the cost of equity capital for a specific company.

Chapters VI and VII apply the above theory to projects that are economically unacceptable and to projects that are financially unacceptable to a firm. Economically unacceptable projects have a negative net present value, and the relative merits of various types of financial incentives (including cash grants, low-cost loans and operating subsidies) are examined. A project may be financially unacceptable because the circumstances of the firm make it unable or unwilling to assume the risk or other costs of financing the project. The various ways in which the private capital markets succeed or fail in dealing with this problem are discussed. Government intervention is required when capital markets fail, and the comparative merits of alternative instruments of government intervention are examined. A special and important case of financially unacceptable projects, discussed in Chapter VII, is the continuation of a firm that faces bankruptcy. The paper makes clear the desirability of tailoring the form of the incentive to the circumstances that make a project unacceptable to the firm without government support.

Finally, Chapter VIII examines the problem of coincidence between expected and actual employment benefits. It is shown that variation among projects in their technology, i.e., their capital-labour ratio, will influence the average level and the stability of employment provided in opposite directions. On any project the capital-labour ratio is a variable that may be subject to a firm's choice. The interest of the firm and the interest of the government in that choice are discussed, and the influence of the form of the government subsidy on the choice is examined. It is shown how some financing arrangements increase instability of employment and increase the likelihood that the project will be abandoned while others have the opposite effect. Some of the issues here represent mild forms of the "moral hazard" problem, but that problem can be very acute with government subsidies. In general, a contract between X and Y poses a moral hazard for X if the contract leads Y to change his behavior in a way that is damaging to X. The report closes with a general discussion of the subject and its applications to government subsidies.



TECHNICAL STUDY 3

ABSTRACT

Community-Based Development:  
A Development System for the 1980s

P.D. Brodhead, Michael Dector and Ken Svenson

July 1981



## COMMUNITY-BASED DEVELOPMENT: A DEVELOPMENT SYSTEM FOR THE 1980s

P.D. Brodhead, Michael Decter and Ken Svenson

This report analyses the past decade of direct job creation programs and proposes a significant new direction. Central conclusions focus on the changing nature of the Canadian labour market in the 1980s, the experience gained from past and current programs and the potential for an effective additional approach. The report advocates a development system approach with a community base. This new approach is a logical extension of existing programming in both the direct job creation and economic development areas. It is proposed as an additional effort by the federal government, not as a replacement for existing efforts.

Unemployment is the focus; disadvantaged, structurally unemployed Canadians are the target group of the community-based development system approach. The community at large would be involved in local development corporations. Resources would be made available to encourage the local capacity-building essential to tackle the challenges posed by underdevelopment. Organizational infrastructure would be put in place to allow the disadvantaged sector to become involved in self-help efforts to improve the socioeconomic conditions of their community or group. This mobilization of local skills and resources will stimulate individual entrepreneurial development. The strong evidence of the job generation effectiveness of small business will serve to reinforce the thrust of this approach to underdevelopment in Canada.

Four specific new components would form the development system: a national corporation, a local development vehicle,

support networks and a development finance institution. All are essential to the success of the approach.

The national corporation, the Canada Community Opportunity Development Corporation (CCODC), would provide the national context for the development system. A small creative staff would generate a development results/performance path tied to funding. Local initiatives would need to demonstrate successively greater performance capability to qualify for support from the CCODC. The CCODC would act as a catalyst to ensure that a network of services would become available.

At the community level, a new corporate vehicle, the Opportunity Development Corporation (ODC), would be created. Federal legislation would establish criteria under which groups representing self-defined communities and demonstrating support from local governments could be incorporated. Boards of ODCs would be broadly representative. The ODC could operate both profit-making ventures and non-profit community services. It would also be expected to lever additional funds from the private sector.

Support services are recommended in the areas of training, consulting, legal services and information. Where feasible, third-party delivery is to be pursued.

The final major element of the development system is the Opportunity Development Bank (ODB). As banker to community enterprises, the ODB could supplement seed monies available from CCODC. It could be created as a new arm of an existing financial institution, such as the Federal Business Development Bank, linked directly to the national framework through the CCODC.

These four elements make up a national framework which would support the potential for community-based economic development. With sufficient funding and a 10-year time frame, significant development of disadvantaged individuals and communities would occur.



TECHNICAL STUDY 4

ABSTRACT

The Effects of Education on  
Native Behaviour in the Urban Labour Market

Stewart J. Clatworthy

July 1981



# THE EFFECTS OF EDUCATION ON NATIVE BEHAVIOUR IN THE URBAN LABOUR MARKET

Stewart J. Clatworthy

This study represents one of the few attempts to estimate differentials in the performance of Native people in the urban labour market and the effects of education levels on performance patterns. Using micro-level data, multi-dimensional contingency table techniques and a specific form of regression analysis, models of labour force participation rates, employment rates and occupational levels have been developed. The models control for variations in the individual's ethno-demographic characteristics and permit more accurate measurement of the effects of education characteristics on performance in the labour market. Major findings are as follows:

- i) The effect of education on Native labour force participation rates is positive (i.e., leads to higher rates of participation) although variable over population subgroups. Education-related improvements to participation are greatest for Native women.
- ii) The effects of education on employment rates are highly variable over ethno-demographic subgroups. Among Status Indian men and Métis/Non-Status Indian men and women higher levels of education translate into markedly lower unemployment rates. Among Status Indian women, however, the probability of unemployment is sharply higher for those more highly educated. This may reflect the effects of labour market segmentation, discrimination or the ineffectiveness of training or educational upgrading programs.
- iii) Higher levels of education also impact positively on Native occupational levels (as measured by the Blishen/McRoberts occupational index). However, the effect is large only for individuals completing 11 or more grades of schooling.

In terms of policy development, these findings suggest the need for renewed and expanded emphasis on education and skill development among the urban Native population. In this regard, efforts should be directed towards encouraging and facilitating (at the minimum) high school completion or the acquisition of trade or technical school certificates, for our analyses suggest that significant improvements in labour force performance occur at or above these levels. It should also be emphasized that better education (or training) alone is not likely to be a sufficient prerequisite for labour market success among urban Natives. Unemployment among better educated Native peoples remains substantially higher than that experienced by general urban society. Improvements to education do, however, appear to have the effect of reducing levels of employment disparity between the Native and general population.

Although far from conclusive, the results also raise questions about the effectiveness of educational-upgrading programs on the labour market performance of Status Indian women. The results are not inconsistent with the hypothesis that such programs are either not transferring skills or not leading to the development of the individual's motivation to apply learned skills in the labour market. Moreover, in light of current qualification criteria for social allowance supports, there may be cause for concern that upgrading programs are being used as a means of income support rather than as a means of developing skills. There is a need for a thorough evaluation of existing educational-upgrading and skill-development programs, particularly as they relate to Status Indian women.

TECHNICAL STUDY 5

ABSTRACT

Issues Concerning the Role of Native Women  
in the Winnipeg Labour Market

Stewart J. Clatworthy

July 1981



## ISSUES CONCERNING THE ROLE OF NATIVE WOMEN IN THE WINNIPEG LABOUR MARKET

Stewart J. Clatworthy

This report attempts to consolidate and interpret the results of existing research into the employment circumstances and labour force activity patterns of Winnipeg's Native female population. The results indicate clearly that Native women experience great difficulties in the urban labour market. These difficulties appear to be linked directly to low education and training levels, the segregation of Native women into the city's lowest level occupations and to restrictions to labour market entry and employment advancement which arise from the population's demographic characteristics, especially family composition patterns. These factors and constraints combine to relegate the majority of Native women to secondary status in the labour market.

The study suggests that major issues to be addressed in the process of employment policy and program development include:

- i) the need for more substantial and longer term occupational training programs for Native women.
- ii) the need to eliminate the extreme levels of occupational segmentation experienced by the Native female labour force and the barriers to earnings, advancement and employment stability which confront Native women because of their dependence on low-level service and manufacturing/processing occupations;
- iii) the need to relax the barriers to labour force entry among Native women with families, particularly the large group of Native women who assume the responsibilities of single parents.



TECHNICAL STUDY 6

ABSTRACT

Patterns of Native Employment  
in the Winnipeg Labour Market

Stewart J. Clatworthy

July 1981



PATTERNS OF NATIVE EMPLOYMENT  
IN THE WINNIPEG LABOUR MARKET

Stewart J. Clatworthy

This report highlights the principal findings of research investigating the demographic composition and economic circumstances of Winnipeg's Native population.

The research embraces four broad subject areas:

- a) recent patterns of Native migration to the city,
- b) the demographic composition of the urban Native population,
- c) patterns of employment and labour force activity among the urban Native population, and
- d) Native incomes and sources of income.

The research design differs from previous urban Native studies in two important respects. First, the analyses have been carried out in a comparative fashion for two major subgroups of the Native population -- Status (registered) Indians and Métis/Non-Status Indians -- as well as for the general population. Second, demographic information in association with recent conceptual work on life cycle and family development stages has been used to construct a set of 25 household subgroups which have been used as control variables.

Principal findings of the study are listed below:

- The present Native population of the survey area is estimated to be approximately 13,100, comprising about 5000 Status Indians and 8100 Métis and Non-Status Indians.

- The total Native population of Winnipeg is estimated at 23,000 including about 7900 Status Indians and 15,000 Métis and Non-Status Indians.
- Recent migration to the city appears to be somewhat smaller than expected. However, it remains substantial and should contribute to continued rapid growth in the city's Native population.
- Economic issues dominate reasons for migration to the city.
- Several aspects of the migration patterns of Status Indians and Métis/Non-Status Indians are similar, which suggests that the circumstances leading to migration may be similar for both subgroups.
- The present urban Native population is characterized by a very young population structure.
- Nearly one quarter of the increase in the labour force age group to 1985 is expected to be of Native ancestry.
- Demographic events, in particular the aging of the Native population, are likely to result in a reduction in the economic burden confronting the Native labour force during the decade. The burden, however, will continue to exceed that of the general city labour force by a substantial amount.
- Both subgroups experience great difficulty in the urban labour market. Problems appear to be most acute among young Status Indian men, and women from both subgroups.
- The unemployment rate of the Native population currently exceeds 30 per cent of the labour force, more than five times that of the general city population.
- With the exception of Métis/Non-Status males the majority of Native employment is irregular.
- Labour force participation among men (women) is approximately 25 (40) per cent lower among the Native, as opposed to the general population.
- Native employment is heavily concentrated in a few sectors of the urban economy.

- The Native labour force is for the most part employed in the city's lowest skill/lowest wage occupations, and occupational mobility appears to be largely non-existent.
- On average, Native household income is approximately one half that of the general city population.
- The majority of Native households are dependent on some form of transfer payment.

The employment and income disparities identified are sufficiently large to warrant the consideration of special policies and programs to address the needs and problems of the urban Native population. Of particular concern are Native single parents, a group which accounts for nearly one half of all Native household heads.

The movement of Native single parents into the urban labour force presents a serious dilemma. Due to the large size of most Native single parent families, payments under the current social assistance plan exceed employment earnings at the minimum wage level. For employment to be a viable economic alternative for Native single parents wages earned will have to be substantially larger than currently legislated minimums.

Unemployment was found to be most severe among young adults, especially women and Status Indian males. Existing and future employment programs could easily be tailored to reach these segments of the population more effectively.

At a general level, the study's results lead to the conclusion that the Native labour force is by and large locked into low-skill, low-entry-level, low-wage occupations. Some very aggressive forms of affirmative action programming may be required to break this pattern.

The majority of employment and social support programs available to Native migrants are designed to address the needs of non-Native society. The issue of special, comprehensive programming designed solely to meet the needs of Native migrants should be given careful consideration.

**TECHNICAL STUDY 7**

**ABSTRACT**

**Survey of Manpower Planning Practices in Canada**

**R.J. Clifford and Associates**

**July 1981**



## SURVEY OF MANPOWER PLANNING PRACTICES IN CANADA

### R.J. Clifford and Associates

To put manpower planning in its proper context it was essential that overall corporate planning practices be reviewed. This necessitated differentiating between strategic and operations planning and detailing the practices of manpower planning within these two categories.

This study covers 154 companies from 15 industrial sectors located in four Canadian provinces (Alberta, Ontario, Quebec and Nova Scotia). It was carried out through in-depth interviews with senior corporate executives.

Ninety companies (58.4 per cent) had strategic plans. Within these plans, 59 companies included strategic manpower plans. However, nine of these were in time frames shorter than the minimum five years considered necessary for strategic planning. Indeed, most manpower planning time frames were shorter than the strategic plan time frame. Of the 90 companies, 76.7 per cent (69) had over 1000 employees, compared with only 58 per cent of the total survey being this large.

Operations plans were found in 147 companies. One industry (manufacturing/machine equipment) accounts for five of the seven firms who do not have a formal plan. One hundred and forty-five firms include a manpower plan prepared at least one year into the future. These plans range up to 10 years in the future, with a median of 2.2 years. Manpower planning in these 145 firms was reviewed from a number of different aspects. Criteria for identifying sophisticated

versus unsophisticated manpower plans were identified. Seventy-six of the 145 companies had sophisticated manpower planning processes based on these criteria.

Data for manpower planning are most often developed from internal corporate sources or from industry or management association sources. Government sources showed very limited use; programs such as the Canadian Occupational Forecasting Program (COFOR) and the Forward Imbalance Listing (FOIL) were unknown to many of the participants.

The participants show high levels of confidence in their manpower plans for the first two to three years. The confidence level then drops dramatically, and few feel that their current planning is valid five or more years into the future.

Five major areas of manpower shortages have existed in the recent past: managerial, technical, accounting, computer skills and skilled trades. Participants expect these shortages not only to continue but to increase in the 1980s with a net result of increased costs, less efficiency and less productivity.

Participants were receptive to an increased role in certain phases for provincial and/or federal governments. This was seen as a focused and a coordinating role. Industry does not want stringent rules and regulations imposed on it, but sees government as assisting where there is a perceived need. It should provide a voluntary pool of expertise where it can be of assistance. There must also be a regional focus on planning to work within the various labour markets in Canada. Natural industry groupings, where they exist, should be assisted by government to increase the effectiveness of their planning.

Analyses were made of various aspects of manpower planning by industry, by province and by size of each firm in the survey, and the following conclusions were reached:

Size: The median number of years planned increases with the size of the company. The key point seems to be at the 1000 employee size.

Province: Ontario and Alberta have companies with longer manpower planning time frames than Quebec and Nova Scotia. Quebec firms tend to have short time frames. Nova Scotia shows more variation by sector.

Industrial Sector: Firms in the primary extraction fields, utilizing high technology, have longer planning time frames, regardless of province or size. These firms are over-represented in Alberta.

We found that both industrial sector and province have a larger effect than size on the median number of years for which companies plan their manpower needs. Industry appears to have a larger effect than province.

Despite the use of advanced computer techniques, it was not statistically possible to predict accurately the effect on manpower planning of each of these variables. All three have important effects and all three inter-relate; e.g., some industries dominate a province and tend to be large in size. Thus, all three variables contribute to manpower planning (or the lack of it).

The report concludes with a prescription for progress to improve manpower planning in Canada which includes many of the above elements.



TECHNICAL STUDY 8

ABSTRACT

A Review of Women's Participation in  
the Non-Traditional Occupations

Leah Cohen

July 1981



## A REVIEW OF WOMEN'S PARTICIPATION IN NON-TRADITIONAL OCCUPATIONS

Leah Cohen

Although women's participation in the labour force has increased by nearly one-third since 1966 and more than 50 per cent of all women of working age are currently in the labour force, the position of women is not improving. Occupational segregation was more prevalent in 1979 than in 1970. The wage differential between men and women continues to widen, and the unemployment rate of women continues to be higher than that of men. This is particularly significant because an increasing number of women work for economic survival.

The Canada Employment and Immigration Commission (CEIC) has developed policy initiatives to promote and encourage women's entry into non-traditional occupations. There are, however, a number of factors impeding progress in this area.

First, the training of women continues to follow a pattern of occupational concentration and segregation, due to a large extent to the attitudes of counsellors at Canada Employment Centres who tend to stream women into traditional occupations. In 1978-79, 85 per cent of all female trainees were in only eight occupational groups consisting overwhelmingly of traditional female jobs, and 50 per cent were in clerical and stenographic occupations (even though only 14 per cent gave these as their usual occupation). In the apprenticeship training program, women comprise only 3 per cent of the trainees and are concentrated in the personal and service occupations.

Second, the cutback in training allowances and dependent care allowances in 1979 resulted in a significant decline in women trainees.

Third, a narrow definition of "non-traditional" jobs limits the training subsidy to 203 occupational groups, many of which are in small, non-unionized firms where job opportunities are limited. In 1978, 75 per cent of the wage subsidies went to small, non-union firms with 20 or less employees. In this situation women run the risk of becoming a cheap source of labour, vulnerable to layoffs and unemployment. In 1975, a survey of women who had completed their training in a non-traditional occupation found that three months after training the women earned \$67 a week less than men with identical characteristics in similar occupations.

Fourth, many unions strongly resist the entry of women into skilled occupations. They perceive the entry of women into the trades as an encroachment into an all-male preserve and they hold traditional conceptions of the proper sphere of women's work. The imposition of seniority lists on employers effectively stymies the entry of women into non-traditional jobs and frustrates CEIC's efforts in this regard.

Lastly, women who do manage to make it into a non-traditional job are subject to a bewildering array of negative and discriminatory attitudes and practices from co-workers and employers, most of which stem from their token status in a hostile all-male environment.

The solutions to the above problems are not simple, but they must begin with the recognition, of the fundamental discrimination against women in the work place. Discrimination must be defined as systemic, or structural, and it is the responsibility of the government to set and enforce rules to eliminate it.

Serious consideration should be given to the concept of contract compliance, which is one in a range of policy measures CEIC can adopt to break down systemic discrimination.

With regard to the non-traditional training subsidy, CEIC should examine those industries that are expanding and that can offer higher wages and more job security. In addition, in order to maximize the possibility of successful entry into non-traditional occupations, CEIC should consider pre-training, which should include not only skills orientation but also assertiveness training to help women combat negative and sexist attitudes on the job.

Counsellors at Canada Employment Centres need to be better trained to counsel, rather than to just slot or process clients to meet quotas, and their tendency to stream women into clerical and related occupations must be changed.

A registry or referral system needs to be established to match women who are interested in non-traditional occupations with industries experiencing skills shortages. In addition, a vigorous advertising, skills-promotion campaign is needed to encourage women into "non-traditional" occupations, and the definition of these occupations should be widened.

Finally, training and living allowances must be increased to allow women with family responsibilities to take part in training programs.



TECHNICAL STUDY 9

ABSTRACT

The Medium-Term Employment Outlook:  
Finance, Insurance and Real Estate Sector

A.E. Daley

July 1981



In order to understand better the medium and long-term demands for labour, the Task Force commissioned analyses of the following sectors of the Canadian economy; automotive, machinery; electronics; finance, insurance and real estate; hospitality; and construction. These six studies should be considered collectively as representative examples of an approach category in the three to ten-year time horizon. Hence, the reader could find it helpful to refer to the other analyses in this series. The authors and the titles of the technical studies are listed below. Although the studies are being made available in the language of their authors, the abstracts in this compendium have been produced in both French and English.

<u>STUDY NO.</u>	<u>AUTHOR</u>	<u>TITLE</u>
9	A.E. Daley	The Medium Term Employment Outlook: Finance, Insurance and Real Estate Sector.
19	B.A. Keys D.M. Caskie	The Medium Term Employment Outlook: Construction Industry
21	N. MacDonald	The Medium Term Employment Outlook: Canadian Automotive Industry
25	S. Moreau	Prospective à moyen terme de l'emploi: Planification de la main-d'oeuvre dans l'industrie de l'accueil d'ici 1990.  (The Medium Term Employment Outlook: Manpower Planning in the Hospitality Industry to 1990)
28	Peat, Marwick and Partners	The Medium Term Employment Outlook: The Canadian Equipment and Machinery Industry.
32	H. Schwartz	The Medium Term Employment Outlook: Selected Subsectors of the Electronics Industry



THE MEDIUM-TERM EMPLOYMENT OUTLOOK:  
FINANCE, INSURANCE AND REAL ESTATE SECTOR

A.E. Daley

The finance sector covers three main industry groupings: financial institutions, the insurance industry and the real estate industry. Financial institutions include both savings and credit institutions and those primarily involved with investment. The insurance industry includes insurance and re-insurance companies, together with agencies independent of insurance companies. The real estate industry is made up of companies involved in real estate brokerage activities.

The sector employs approximately 500,000 people, with about 237,000 in financial institutions, 150,000 in the insurance industry and about 90,000 in the real estate industry. Approximately 60 per cent of the labour force are women. About 90 per cent of all workers are engaged in clerical activities and of those approximately 80 per cent are female. The general hiring level of education in the past has been Grade 12-13, and all industries provide on-the-job, job-specific and company-specific training. For most employees this means that their skills have minimal transferability to other industries and even to other companies. Nearly all employment is located in metropolitan areas and 70 per cent of total employment is concentrated in Ontario and Quebec.

Over the past 20 years, the sector has been characterized by rapid growth, which until recently kept pace with the growth in assets and sales. Employment more than doubled from 1961 to 1981 but most growth was concentrated

between 1961 and 1971. Slower growth in the last decade was related, in part, to increased automation which removed many lower level clerical jobs and partly to uncertain economic conditions which slowed growth in sales and led to major cyclical shifts in employment.

The growing use of automation has also changed the skill mix within individual organizations. In the 1960s clerical employment was dominant, but the rapid growth of electronic data processing removed much of the purely clerical activities from many jobs. The change in job content has brought about an increased demand for higher skills and more flexibility on the part of new entrants. At higher levels employees are now expected to have more professional training, and all industries encourage employees to gain further professional and general education credits.

Clerical work is the area where technological change is perceived as having the greatest potential for major organizational and employment change which may be sufficiently rapid to bring about major and widespread dislocation. There is also concern that as the number of clerical jobs are reduced in favour of more highly skilled technical positions the opportunities for upward mobility for women with lower skills and education will be severely limited.

To develop a broad understanding of the causes and potential for change within the individual industries a broad cross section of 28 firms selected on the basis of their size and their current position in the flow of technological change were studied in considerable depth.

A series of hypotheses was developed to identify three main issues: the environment of the firm and its response; the available level of technology and the expected rate at which it would be adopted; and the firm's response to change in terms of occupational groups, skill mix, geographic distribution and hiring practices. A questionnaire was then prepared that identified key areas for labour markets in the future. An in-depth interview was supplemented by a detailed data questionnaire along with additional information from government and industry association officials.

All the firms surveyed expected to see growth in assets and sales but none expected substantial growth in employment except in certain specialized groups. All firms exhibit high turnover rates in clerical staff and therefore expected to manage any major changes in their operations with minimal labour force dislocation. All major firms interviewed had substantial training programs and expected to be able to retrain personnel for the new needs of the company. Interviewees felt that the basic institutional structure of internal promotion and training and the emphasis on flexible educational backgrounds may increase the mobility of female workers into middle management. It was noted that while labour force growth is expected to be small, demographic changes are likely to reduce the number of secondary school graduates; consequently, reduced labour force demand will not have the same impact that it would have had in the 1970s.

It would appear that technological change will be much slower in the future and that the primary change will be in the type of skills demanded. New entrants will require much higher education skills, with more flexibility to adjust to changing job demands. The sector as a whole will no longer absorb the large numbers of lower skilled, secondary school graduates that it has done in the past.

These changes have major implications for that segment of the labour market made up of high school graduates. It is of importance that students at this level are informed of the future directions and employer needs of the sector before they undertake training that may be inappropriate for future jobs in the sector. The regular publication of information on the future of this labour market should be undertaken for dissemination through the secondary educational counselling system. Dissemination of this information would also assist in the efficient allocation of education budgets so that courses offering an appropriate skill base can be supported in advance of new demands.

TECHNICAL STUDY 10

ABSTRACT

Programs to Encourage Employment:  
The Provinces or Municipalities as Agents

Michael Decter

July 1981



PROGRAMS TO ENCOURAGE EMPLOYMENT:  
THE PROVINCES OR MUNICIPALITIES AS AGENTS

Michael Decter

The 1970s witnessed a rapid expansion and diversification of the role of the state in direct job creation and employment development programming in Canada. The purpose of this report is to catalogue, chronicle and analyse the role played by provinces and municipalities in this field. From the lessons of the 1970s, the report draws conclusions about a provincial/municipal role in the next decade.

The range and diversity of employment efforts, coupled with their prevailing short-term tendency, render the task of detailing each one unreasonable. Instead, major programs are categorized and general conclusions are derived. The focus is on program objectives, basic design elements and client groups. Several programs are singled out and reviewed to illustrate key points.

One area worthy of further examination is the general convergence of several different policy/programming thrusts of the federal and provincial governments. The common ground includes the concept of community economic development, economic development planning and employment development. This idea is examined in detail through the review of several case studies.

The final section of the report suggests a number of ideas, concepts and criteria for federal/provincial efforts in job creation. It is recognized that negotiation is a

basic necessity of federal/provincial relations at this point in our nation's history. It is also recognized that regional and provincial differences will dictate a variety of approaches. Flexible programming with room for modifications to suit regional and provincial economies is a premise of the report. The strategic use of existing provincial and federal-provincial mechanisms is also advocated as an effective means of achieving implementation. A case is also made for an enlarged provincial role in employment development.

TECHNICAL STUDY 11

ABSTRACT

Labour Adjustment:  
An Overview of Problems and Policies

Graham Glenday and Glenn P. Jenkins

July 1981



## **LABOUR ADJUSTMENT: AN OVERVIEW OF PROBLEMS AND POLICIES**

**Graham Glenday and Glenn P. Jenkins**

This paper provides an overview of labour adjustment situations in Canada, the incentives to adjust from the perspective of the workers and the costs and benefits to the economy of different labour adjustment problems and policies. Conceptual models and estimation procedures for arriving at the costs and benefits of various adjustment programs are discussed. Where possible actual estimates are presented or referenced to give the dimensions of adjustment problems and potential gains from adjustment policies.

The paper is divided into three sections. The first covers regional disparities in employment growth and the role of migration. Across Canada, employment during the 1970s grew at rates ranging from a high in Alberta of almost 5 per cent per year to a low in Manitoba and Quebec of about  $2\frac{1}{4}$  per cent per year. Such disparities can lead to regional labour market disequilibria in terms of labour in general or specific skills. It is not necessary for all workers to be mobile to bring about rapid labour market adjustment. Those willing to move to high-demand regions leave behind less competition for vacancies in low-demand regions. An analysis of the seemingly small net migration rates at the provincial level (averaging less than 1.5 per cent per year) is provided to show their important role in reducing these disparities. Net migration rates can be expected to be sensitive to regionally differentiated government programs that change the relative attractiveness of both employment and unemployment between regions. Government programs can be seen to help (mobility grants), substitute for (slow-growth region

investment incentives and job programs) or hinder (unemployment insurance) inter-regional labour market adjustment.

The second section deals with "upside" adjustment problems and policies: situations where demand is growing faster than anticipated, leading to unexpectedly high vacancy rates in a region or for a specific skill. The situation of skill shortages and training responses is used to develop the concepts of the sources of potential economic gains from government programs that attempt to substitute for or promote the normal operations of the labour market adjusting supply to meet demand. Potential economic gains from promoting more rapid adjustment increase with (i) the size of the skill shortage, (ii) the short-run rise in the wage rate for the specific skill, (iii) the training time per skilled worker, (iv) the persistence of the shortage (v) the size of any positive labour externalities generated by incremental employment of skilled workers and (vi) the economic cost-effectiveness of any program to capture the market surplus and labour externalities earlier. Where shorter, job-specific technical training is involved, the government could tie funding to training institutions to their placement records to encourage responsiveness of training programs to changing demands. Where long-term professional and high-skill institutional training is highly dependent on government funds, the onus for direction also falls on the government. If immigration dries up as a source of highly skilled labour, then the burden falls on the government to identify and deal with supply problems stemming from their funding and regulatory practices.

The final section of the paper deals with the "downside" labour adjustment problem that arises as the demand for labour in certain sectors contracts, leading to layoffs. Changing international competitiveness provides a constant impetus for adjustment of resource allocation in an economy. Many labour-intensive industries (clothing, knitting, textiles, footwear and electrical products) have found it increasingly difficult to compete with imports. These sectors have received tariff and non-tariff trade protection as well as direct assistance to maintain employment levels. Labour adjustment problems and policies in these sectors provide the focus of this section. Sources of income loss of workers laid off from these industries are reviewed and estimates of the losses based on analysis of labour force tracking data are given. Compensation payments could break the political link between trade protection and lack of adjustment to changing international economic circumstances.

The nature and costs of labour adjustment from an economy-wide perspective and the policies to reduce these costs are also investigated. There are two approaches: to assist firms about to lay off workers to stay in business and, hence, delay adjustment costs, or to promote re-employment of laid-off workers. Both approaches are discussed in detail.



TECHNICAL STUDY 12

ABSTRACT

**Patterns of Duration of Employment and Unemployment**

Graham Glenday and Glenn P. Jenkins

July 1981



## PATTERNS OF DURATION OF EMPLOYMENT AND UNEMPLOYMENT

Graham Glenday and Glenn P. Jenkins

This study examines the durations of unemployment and employment for those in Canada who experienced some unemployment between 1972 and 1979. This analysis was carried out using the UIC-ROE data base developed from the administrative records of the Unemployment Insurance Commission. This data base covers a time period sufficiently long to allow these analyses to be made with observed rather than estimated durations of employment/unemployment spells for the first time in Canada.

Unemployment in this study is defined as the whole of the period of non-employment between two spells of employment, regardless of whether or not the person was actively seeking work during this period. Hence, the duration of unemployment in this study could instead be referred to as the duration of non-employment. Using this definition we found that the average duration of unemployment for 1972-79 was 11.7 weeks. At the same time the average duration of employment for those experiencing some unemployment was 38.3 weeks.

The striking feature of the patterns of unemployment and employment is the high degree of skewness found in these distributions. Although the mean duration of unemployment is 11.7 weeks the median is only 4 weeks. Similarly, for employment spells the median is 18 weeks, or about 50 per cent of the mean.

It is important to know whether the underlying distribution of the durations of unemployment spells for an individual is highly skewed to the right as is the distribution across individuals. Knowledge of this distribution is critical in predicting the lengths of spells suffered by an individual as well as in knowing whether any one spell of unemployment is typical of the unemployment experience of that individual. One approach is to investigate the distribution of the unemployment spells for groups of individuals who experienced similar durations of unemployment per spell on average over a period of at least six years in the labour force. The distributions of the spells within these groups displayed similar skewness to that across individuals. For example, for those who had average durations of unemployment of 24 weeks, the median duration of a spell was considerably lower, about 8 weeks.

Another approach taken is to test the hypothesis, "that if an individual experiences a long duration of unemployment then he will always tend to have a long duration of unemployment." We compared all the unemployment spells with long durations in the sample with the duration of the next unemployment spell experienced by the same individuals. We defined a long duration of unemployment as being greater than 26 weeks and found that the average duration of all spells of unemployment fitting this criteria was 42.5 weeks. The next spell of unemployment experienced by these same individuals, however, had an average duration of 19.3 weeks, less than half the length of their previous spell. Furthermore, it is found that among those with at least two completed unemployment spells only a low, although statistically significant, correlation of .13 exists between the lengths of successive unemployment spells. In contrast, the correlation between successive completed employment spells is considerably higher at .34.

The study also found that women tend to have longer durations of both employment and unemployment compared with men. Hence, they tend to have lower rates of turnover than men. Overall, we find that across individuals the average duration of employment tends to be positively related to the average duration of unemployment. In addition, the duration of the employment spell is positively related to the length of time the individual has been in the labour force, but it is negatively related to the seasonality of the industry in which the individual is employed.

The principal policy implication of this study is that the chronically unemployed, in general, cannot be identified as those individuals who at some point in time experience a long duration of unemployment. Hence, programs that target on such individuals will not alleviate long spells of unemployment in the future because they will most likely be experienced by other people.

In addition, we find that the duration of employment plays as important a role in determining an individual's overall unemployment/employment experience as does the duration of unemployment. Hence, the nature of the jobs available and the incentives of employers to retain employees are important variables in controlling the amount of unemployment experienced by workers.



TECHNICAL STUDY 13

ABSTRACT

The Employment Experience of the Unemployed

Graham Glenday and Glenn P. Jenkins

July 1981



## THE EMPLOYMENT EXPERIENCE OF THE UNEMPLOYED

Graham Glenday and Glenn P. Jenkins

This study examines the employment experience of workers in Canada who were unemployed at some point during the period 1972 through 1979. The employment-unemployment experience of workers over this eight-year period was derived from a data base constructed from the one-in-ten sample of the administrative records kept by the Department of Employment and Immigration concerning Unemployment Insurance (UI) claims, Records of Employment and certain income tax records of individuals in Canada. From this data a history of the employment experience of individuals during the time they were in the labour force is constructed.

It is found that the unemployed in Canada have spent a wide range of their total labour force time employed but that overall 75 per cent of the individuals have worked at least 50 per cent of the time, with 50 per cent working over 70 per cent of the time. In the slow-growth regions of the country the proportion of time the unemployed spend employed is smaller and the proportion of the labour force experiencing unemployment is substantially larger than that in high-growth regions.

Although older workers tend to spend more time working, age appears to be a much more significant factor in determining if a person is going to work more than 90 per cent of the time than it affects the decision of whether or not a person is going to work more or less time if they are in the 0 to 60 per cent range.

The results of this study indicate that the proportion of time an unemployed person has spent working is not significantly affected by the sex of the individual. At the same time those people who worked less than 30 per cent of the time tend to be employed in relatively low-skilled jobs. For the entire sample of the unemployed the average index of skill required by the jobs they held was .951. However, for those employed less than 30 per cent of the time the index was 1.44.

Seasonality of the jobs undertaken by individuals has a high negative relationship to the amount of time they are employed. For those working less than 30 per cent of the time over 46 per cent of the jobs they had were seasonal while for those working over 90 per cent of their time less than 20 per cent of their jobs were seasonal.

It was found that people who worked less than 30 per cent of the time, while on average no younger than those working 30 to 90 per cent of the time, tended to have spent an average of about one year less in the labour force. These individuals experienced significantly longer average durations of unemployment than those working over 60 per cent of the time, however, in explaining the proportion of time they are employed we find that of greater importance is the difference in their average duration of employment. The median duration of employment is approximately 4.5 times as great for people who work over 90 per cent of the time compared with those who work less than 30 per cent of the time.

When several of these factors are taken together and used to explain the proportion of time individuals are unemployed and employed we find that age, skill, seasonality of the industry of employment and wage rates are

statistically significant at a high level of confidence. However, taken together they still explain only a small fraction of the behaviour of the unemployed.

The principal conclusion that can be drawn from these results is that employment policies that target on unemployed individuals with specific socioeconomic characteristics are unlikely to be significant in reducing the overall level of unemployment in Canada. Even if we were to take nine common socioeconomic variables together and target a program according to them it is unlikely that they would identify those workers suffering the greatest amount of unemployment. In general we find that the characteristics of employment, such as the permanency of the job (duration of employment spell), the skill requirements of the job, the wages paid by the job and the seasonality of the industry, are of greater importance in determining the amount of unemployment experienced than are the characteristics of the individual (e.g., age, sex, dependency status) or the variability of the individual's average duration of unemployment.

These results would tend to point designers of employment policies away from the construction of targeted employment programs and towards those general incentives and pricing policies that would discourage people from choosing to be unemployed. At the same time policies should be designed to encourage the creation of jobs that offer long duration of employment and to discourage the proliferation of seasonal, low-skilled and low-paying jobs that tend to coexist with large amounts of unemployed time.



TECHNICAL STUDY 14

ABSTRACT

The Unemployment Experience of Individuals

Graham Glenday and Glenn P. Jenkins

July 1981



## THE UNEMPLOYMENT EXPERIENCE OF INDIVIDUALS

Graham Glenday and Glenn P. Jenkins

In this study we examine the unemployment experience of workers who became unemployed during the period 1972 through 1979 in 19 regions across the country, a group that represents about 58 per cent of the Canadian labour force. The employment/unemployment experience of workers over this eight-year period was derived from a data base constructed from the one-in-ten sample of the administrative records kept by the Department of Employment and Immigration concerning Unemployment Insurance (UI) claims, Records of Employment and certain income tax records of individuals in Canada. Direct estimates were made of variables such as the number of unemployment spells, the duration of these spells, the proportion of these spells covered by UI benefits and the unemployment rate experienced by the individuals over the study period. We were then able to compare the structure and relative hardship of unemployment in a region, as indicated by the results, with the view gained by comparing the overall unemployment rates of various regions. Regional unemployment rates are currently used as the basis for targeting many government employment and income maintenance programs.

A number of important results are presented. First, it is found that although unemployment rates vary widely from region to region (from a low of 3.3 in Edmonton to a high of 17.6 per cent in N.E. New Brunswick) the average proportion of time that individuals are without work is more similar. Although the unemployment rates of individuals in traditional "slow-growth" regions with high unemployment rates (represented here by Newfoundland, Cape Breton, N.E. New Brunswick, Shawinigan and Sept Iles) tend to be higher than in more "normal" labour market regions of Canada (42 per cent compared to 32 per cent), this relative difference (31 per cent more unemployment for individuals in the slow-growth regions) is considerably less than the relative difference of

116 per cent between the average unemployment rates of the slow-growth and normal labour market regions over the 1972-79 period.

Second, we find that the UI system is somewhat biased towards providing increased benefits to high-unemployment-rate regions. In the slow-growth regions the proportion of labour force time in which no income is received averaged 16 per cent over the 1972-79 period, 2 percentage points less than in the other regions as a group, and 4 percentage points less than in high-growth regions such as Edmonton and Calgary.

Third, the wage rates of workers experiencing unemployment do not appear to be lower in the slow-growth regions of Canada. Regional comparison of jobs last held by the unemployed shows that wages in the slow-growth regions fall in the middle of the distribution of wage rates across the 19 selected regions.

Fourth, those experiencing unemployment at any given time tend to be those who are repeatedly unemployed (defined here as having at least one spell every four years). This group accounts for no more than 36 per cent of the Canadian labour force, but it accounts for 84 per cent of the unemployment spells and 89 per cent of the unemployed time experienced in Canada. This arises from the fact that the distribution of the turnover rates (the number of spells of unemployment per year in the labour force) is highly skewed across the labour force, which implies that a large proportion of workers seldom, if ever, become unemployed.

Fifth, the proportion of the labour force that is repeatedly unemployed varies greatly across the country, ranging from 27 per cent in Edmonton to 58 per cent in Newfoundland. In the traditional slow-growth regions the proportion of the labour force experiencing repeated unemployment spells is on average 40 per cent higher than that in the more normal labour market regions. It is the combined effect of the higher proportion of the labour force experiencing unemployment and the higher unemployment rates of the individuals actually experiencing unemployment that results in the considerably higher overall labour force unemployment rates in the slow-growth regions.

These results lead to a number of conclusions related to labour market behaviour and the importance of government policies. First, due to the equalizing tendency of the unemployment experience of individuals across regions and the generous UI benefit system, there is little incentive to remedy the disparities in regional unemployment rates by reducing the total amount of unemployed time generated in the slow-growth regions. Unemployment is likely to be reduced only by a fundamental change in the nature of the jobs available in these areas. Temporary jobs, those lasting for less than a year, tend to increase the total amount of unemployed time in a region because they give the worker an opportunity to remain idle and collect UI benefits once the job terminates. To reduce unemployment in slow-growth regions, unemployment and residence in these regions must be made less attractive and/or permanent jobs must be created and temporary jobs discouraged. By permanent jobs we mean those lasting for several years and which a worker cannot quit and easily re-enter.

Second, there is little justification for the degree of bias in the present UI system favouring high-unemployment regions. Under the present system unemployed individuals in regions with the highest unemployment rates spend less time without a source of income than do those in high-growth regions. At the same time opportunities to engage in non-market activites while classified as unemployed are much greater in rural, slow-growth regions than in urban, high-growth regions. Hence, incentives to work may be substantially less in the regions of traditional high unemploymnt than those faced by members of the labour force in high-growth areas.

TECHNICAL STUDY 15

ABSTRACT

The Social Opportunity Cost of Labour:  
Problems of Concept and Measurement  
As Seen from a Canadian Perspective

Arnold C. Harberger

July 1981



# THE SOCIAL OPPORTUNITY COST OF LABOUR: PROBLEMS OF CONCEPT AND MEASUREMENT AS SEEN FROM A CANADIAN PERSPECTIVE

Arnold C. Harberger

The purpose of this paper is to examine the appropriate valuation of labour costs to be used in carrying out cost-benefit analyses of labour market and job creation programs.

The social opportunity cost of labour consists of its private opportunity cost plus externalities. The private opportunity cost of labour is equal to that compensation which just barely will induce the worker to undertake, willingly, a specified activity. Private opportunity cost equals voluntary supply price.

Two important insights follow directly, once opportunity cost is identified with supply price:

- a) Each worker, in principle, has as many different opportunity costs of labour as he has different supply prices for different activities and locations;
- b) The private opportunity cost of labour is zero only in those cases (e.g., volunteer work for charity) in which a worker would willingly work without compensation. It is emphatically not zero for a typical unemployed person.

The supply price of labour is identified with total cash income, except in situations of cyclical unemployment. The adjustments made are as follows:

- a) When a worker changes his situation or location, society benefits to the extent that it can expect to pay him less unemployment compensation in the new situation than in the old. The adjustment to be made is to add (to private cost) expected UI payments associated with the new situation and to subtract expected UI payments associated with the old situation;

- b) When a worker changes his situation or location society benefits to the extent that he pays higher taxes in the new situation than in the old. The adjustment to be made is to subtract from private opportunity cost the expected taxes that the worker will pay in his new situation, and to add (as a further cost) the expected amounts that he will cease to pay as a result of leaving his old situation.
- c) With respect to the social opportunity cost of cyclical unemployment, calculations are made based on the assumption that the supply price of an unemployed worker may fall below the going market wage under conditions of recession or depression. In such cases, taking the going market wage as the starting point, an adjustment must be made to reflect the surplus that the worker himself gains by obtaining employment at a wage higher than his voluntary supply price.

In their studies for the Task Force, Glenday and Jenkins have identified certain types of jobs (concentrated in industries such as fishing, forestry, tourism, construction and certain services) which have generated the great bulk of the unemployment that Canada has experienced in recent years. They call this group of jobs the "temporary sector," in contrast to the "permanent sector," where unemployment experience is minimal. This classification has been used in this paper to carry out some hypothetical but, we believe, realistic calculations of social opportunity cost for Canada.

The striking result is that the creation of jobs in the temporary sector carries with it social costs in excess of the market wage. These are due to the fact that temporary sector jobs (many of them seasonal) tend to carry with them substantial spells of unemployment, which represent an added social cost.

Permanent sector jobs, on the other hand, have social opportunity costs somewhat below the market wage. This is largely due to the fact that when permanent sector jobs are created, they tend to be filled ("sourced") in part via a reduction in the number of people employed in the temporary sector, with a consequent reduction in unemployment and a saving of UI payments.

The above differences between temporary and permanent sector jobs, are greater than any differences that could plausibly emerge because of variations in the cyclical stage of the economy. In separate calculations designed to approximate Canadian reality, it was found that the social opportunity cost of labour may be reduced by no more than 10 per cent if the economy is in a mild recession, by no more than 20 per cent if the economy is in a deep recession and by no more than 30 per cent if the economy is in a serious depression.

These reductions apply, of course, not for the life of a project or program, but only during the period when the economy is actually in the indicated stage. When the economy is currently in a mild recession, the discount on social cost of labour would presumably apply only in the current year. When the economy is in a strong recession, the discount might last for the current year plus the next year. And for a genuine depression the process of recovery might be presumed to last for a total of perhaps three years. Thus, even in the worst of circumstances, no discount (because of cyclical unemployment) should apply to outlays beyond three years from the current period.



TECHNICAL STUDY 16

ABSTRACT

**The Costs of Protecting Jobs in 100  
Canadian Manufacturing Industries**

Tim Hazledine

July 1981



## THE COSTS OF PROTECTING JOBS IN 100 CANADIAN MANUFACTURING INDUSTRIES

Tim Hazledine

Tariff and non-tariff protection from import competition varies considerably across Canadian manufacturing industries. Does the pattern of protection make sense? This study attempts to answer this question. Estimates are developed for each industry of (a) the effect of protection on output and employment and of (b) the associated costs. A figure can then be calculated for the cost per job saved.

The analytical procedure is to ask, for each manufacturing industry in turn, What would happen if the tariff were eliminated from competing imports and from material inputs?

The methodology departs from the simple "law of one price" assumption of traditional trade theory, which has the prices of domestic output reflecting in full any changes in the tariffs imposed on competing imports. Economists who have studied the effects of tariffs on particular markets have found that, in general, this "law" does not hold.

A tariff cut may reduce output and employment by forcing out the highest-cost domestic producers. It could also stimulate demand for domestic output through its effect on domestic prices. This stimulative effect can be large enough to outweigh any loss of jobs in high-cost establishments that could not compete at the lower prices. That is, in such industries, the net effect of the tariff is to reduce industry employment.

A tariff or non-tariff barrier imposes two sorts of economic costs: (a) through distortion of consumption patterns, when market prices are raised above marginal costs; and (b) through distortion of the allocation of production, when goods are supplied from high-cost domestic sources, instead of, from cheaper imports or lower-cost domestic producers. There could also be consumer welfare losses associated with the reduction in choice that would follow the loss of some domestic sources of supply, should tariffs be removed.

The study presents estimates of these costs and benefits of protection and compares them with the effects on employment.

The study pays considerable attention to the realistic specification of pricing behaviour in Canadian industries subject to import competition.

Our findings are (a) that tariff and non-tariff protection against imports does, in general, come at a cost; (b) that, in many cases, those costs do not have a payoff in net jobs saved; and (c) that when there is a payoff in jobs, the cost per job saved differs considerably across industries.

The economic waste attributable to tariff and non-tariff protection in Canadian manufacturing industries totalled \$740 million in 1978. With a discount rate of 10 per cent, this waste would have a present value of \$7.4 billion (higher in 1981 dollars).

The net payoff for this protection is estimated to be 40,000 jobs saved. Thus, it cost, on average, about \$18,500 to protect each manufacturing job, while the average wage or salary payment in Canadian manufacturing in 1978 was \$14,800.

It would thus appear actually to benefit the Canadian economy if each of the 40,000 protected workers were paid their wage or salary not to work, even under the unrealistic assumptions that none of them would find other employment and that there are no costs to being employed.

The figure of 40,000 jobs is the net effect of two opposing tendencies. The model predicts that the direct effect of loss of protection would be loss of 148,000 jobs in marginal plants, but that 108,000 new jobs would be created by the expansion of lower-cost plants. It is this potential for within-industry rationalization towards more efficient firms that is the major "opportunity cost" of protection, and which accounts for most of the \$740 million of waste.

As a further test of the model's reliability the industries with the highest costs of protection were subjected to detailed case studies.

In some industries (textiles, shipbuilding, dairy processing) a relatively large proportion of 1978 employment is vulnerable to loss of protection, while in others (clothing, electrical products, miscellaneous chemicals) the net effect is smaller, due to the job gains of low-cost plants almost matching those lost from high-cost capacity.

The cost-per-job numbers also vary, with the lowest figures tending to be in those industries with the largest numbers of jobs saved.

However, in general, it seems likely that the costs of delivering jobs by means of tariff or non-tariff protection exceed the costs that would be associated with programs 'targeted' specifically at those firms and employees who would be negatively affected by loss of protection.

The major conclusions of this study are that

- (1) existing tariff and non-tariff protection saves fewer Canadian jobs than might intuitively be expected;
- (2) the economic cost per job saved can be very high;
- (3) both the costs and the employment effects of protection are concentrated in a small number of industries.

The policy prescriptions are:

- (1) An across-the-board elimination of tariffs would yield major efficiency gains with relatively small employment effects. Such a tariff cut might be achieved as part of a free-trade agreement with Canada's major trading partner, the United States, negotiated under the provisions of Article 24 of the GATT.
- (2) The unusually high protection granted, mostly by non-tariff policies such as quotas or subsidies, to particular industries (clothing, footwear, shipbuilding) generates particularly high costs. Therefore, prior to the negotiation of a free-trade agreement with the United States, which would no doubt be a lengthy process, substantial efficiency gains could be realized by regularising protection through reductions in tariffs or non-tariff barriers in these industries.

TECHNICAL STUDY 17

ABSTRACT

Technological Change and the Office

Elizabeth Humphreys

July 1981



## TECHNOLOGICAL CHANGE AND THE OFFICE

Elizabeth Humphreys

This paper is concerned with the potential impact of micro-technology on the work of office employees. The issues addressed include: (1) the level of employment, (2) the retraining and upgrading of skill requirements, (3) the career advancement opportunities and (4) the employment adjustment mechanisms available to reduce the vulnerability of employees to job loss resulting from the introduction of micro-electronic technology into the office. A number of pressing concerns are identified for consideration by policy makers:

- There is an urgent need for funding directed towards research policy and program development concerned with the social and economic impact of micro-electronic technology.
- The development of more adequate data bases and forecasting models must be given higher priority.
- Additional resources should be directed at rectifying the shortage of high-level, skilled people in systems, computer design and sophisticated software development in Canada.
- Employment counsellors must be aware of the changing skill requirements for office occupations in order to provide effective career counselling.
- Initial training and re-entry training should place more emphasis on raising the basic level of vocational skills and general education to ensure greater adaptability on the part of new labour force entrants.
- Employment adjustment programs must be assessed in light of the changing needs of workers and industry as a consequence of the introduction of micro-electronic technology into the workplace.

- In terms of the anticipated increase in the demand for retraining as a result of technological change, the needs of women merit special attention. This may require the provision of part-time training programs, work orientation courses to familiarize women with a given work setting, or short internships to help them overcome their lack of confidence or information.

TECHNICAL STUDY 18

ABSTRACT

Canadian Labour Markets in the 1980s:  
a Macroeconomic Overview

Informetrica, Ltd.

July 1981



CANADIAN LABOUR MARKETS IN THE 1980s:  
A MACROECONOMIC OVERVIEW

Informetrica

The purpose of this study is to provide an overview of labour force demand and supply conditions as they are likely to emerge over the next decade. The outlook for labour market conditions is not independent of the broad macroeconomic developments facing the Canadian economy. Thus the report begins by projecting economic performance in Canada over the coming decade. The projection must focus not only on the overall size and growth rate of the economy, but also on changes in its structural composition. To this end the Informetrica Model, a large simultaneous macroeconomic model similar in structure to the CANDIDE family of models, has been used to produce a detailed projection for the Canadian economy to 1990.

The use of a large simultaneous model has certain strong advantages. It makes it possible to incorporate a large amount of information which includes not only measurements of past economic activities, but also estimations of the relationships between various economic activities, based largely upon well-established economic theory.

The model also ensures internal consistency across all information through an embedded accounting framework. It also provides a formal framework, so that the results obtained can be reproduced, the way they were produced can be examined and interpreted and the impact of new or different information on the projection can be tested.

The purpose of this study is not an attempt to forecast the future, but rather to develop a systematic planning framework which reflects the interdependencies of different sectors of the economy. This requires many assumptions, which reflect best guesses based on currently available information concerning future economic developments. If the uncertainty inherent in these assumptions is accepted, then it is desirable not only to have a planning framework, but also to understand the sensitivity of this framework to changes in assumptions.

Two reference cases were therefore produced. These represent a range of possible futures within which the aggregate performance of the Canadian economy will most likely lie during the 1980s. The slow-growth case represents a view of relatively modest economic expansion and relatively strong inflation, while the fast-growth case describes a path of rapid economic expansion with correspondingly greater strains on labour markets. Because of its characteristic of tighter labour markets, this second reference case was used as a base from which to examine the implications for Canadian labour markets of potential economic shocks.

Four alternative scenarios were also produced, in which key assumptions have been changed from the base case. By comparing these scenarios to the base the sensitivity of the Canadian economy, and labour markets, to particular uncertainties was examined.

The report provides a brief overview of the macroeconomic environment of the reference planning frameworks and a detailed analysis of their labour market implications. It briefly outlines each of the scenarios and compares the differences of each scenario from the base case. It concludes with a review of some of the major areas of uncertainty in the economic planning framework and labour market outlook and a summary of potential problem areas.

Major economic indicators of the reference planning frameworks are summarized in the following table.

---

Macroeconomic Framework

(average annual per cent rate of growth)

	Fast-Growth Case		Slow-Growth Case	
	<u>1980-85</u>	<u>1986-90</u>	<u>1980-85</u>	<u>1986-1990</u>
Real GNP	3.2	3.7	2.7	3.6
CPI	7.4	5.9	8.4	6.1
Productivity	1.0	1.5	0.8	1.6
Labour Force	2.0	1.8	2.0	1.8
Employment	2.2	2.1	1.9	1.8
Unemployment Rate (end of period)	6.6	4.9	7.9	7.2

---

The fast-growth reference view is characterized by a strong recovery from the weak growth in 1980 and 1981. The recovery is based upon an expansion of trade resulting from a U.S. economic recovery and the start of a relatively strong investment cycle. Inflation, after running at roughly 10 per cent in 1980 and 1981, is expected to moderate through the first half of the 1980s to an average rate of around 6 per cent per year for the second half of the decade. That framework for real growth generates employment growth averaging 2.2 per cent over the 1980-85 period and over 2.0 per cent per year through 1990. Combined with labour force growth averaging 2.0 per cent and 1.8 per cent respectively, this leads to a gradual decline in unemployment rate to just under 5 per cent in 1990.

For the slow-growth case the principal difference in the economic environment for the 1980s is that the recovery period in the first half of the decade exhibits considerably less robust overall growth, combined with higher inflation. This results in weaker employment growth and in only a small decline in the unemployment rate.

TECHNICAL STUDY 19

ABSTRACT

The Medium-Term Employment Outlook:  
Construction Industry

B.A. Keys and D.M. Caskie

July 1981



In order to understand better the medium and long-term demands for labour, the Task Force commissioned analyses of the following sectors of the Canadian economy; automotive, machinery; electronics; finance, insurance and real estate; hospitality; and construction. These six studies should be considered collectively as representative examples of an approach category in the three to ten-year time horizon. Hence, the reader could find it helpful to refer to the other analyses in this series. The authors and the titles of the technical studies are listed below. Although the studies are being made available in the language of their authors, the abstracts in this compendium have been produced in both French and English.

<u>STUDY NO.</u>	<u>AUTHOR</u>	<u>TITLE</u>
9	A.E. Daley	The Medium Term Employment Outlook: Finance, Insurance and Real Estate Sector.
19	B.A. Keys D.M. Caskie	The Medium Term Employment Outlook: Construction Industry
21	N. MacDonald	The Medium Term Employment Outlook: Canadian Automotive Industry
25	S. Moreau	Prospective à moyen terme de l'emploi: Planification de la main-d'oeuvre dans l'industrie de l'accueil d'ici 1990.  (The Medium Term Employment Outlook: Manpower Planning in the Hospitality Industry to 1990)
28	Peat, Marwick and Partners	The Medium Term Employment Outlook: The Canadian Equipment and Machinery Industry.
32	H. Schwartz	The Medium Term Employment Outlook: Selected Subsectors of the Electronics Industry



## THE MEDIUM-TERM EMPLOYMENT OUTLOOK: CONSTRUCTION INDUSTRY

B.A. Keys and D.M. Caskie

Three significant changes are underway or expected in the Canadian construction industry during the 1980s and 1990s:

- There is a marked shift from residential to non-residential construction. Within the residential sector major renovation is increasing sharply.
- Growth in construction will be concentrated in Alberta and Saskatchewan.
- There is a substantial increase in the number of large-scale industrial projects being planned. They are dispersed throughout Canada and their construction will require considerable numbers of skilled personnel.

Substantial shortages of pipefitters, welders, boilermakers, millwrights and engineers are forecast during the 1980s. The time of the most severe shortages will be influenced largely by the numbers, timing and location of the large-scale projects.

Though the shortages will be due mainly to these projects, for the most part they may be able to attract workers as needed and to shift the main shortages to other private and public works projects.

Comprehensive data on supply of and demand for skilled construction personnel are not available. The provinces of Nova Scotia, Saskatchewan and Alberta, as well as the United

States, have, however, initiated manpower information systems that could serve as a base from which a national system could be developed for Canada.

The first recommendation of this study calls for the establishment of a Personnel Information System that would provide short-, medium- and long-term projections of both demand for and supply of skilled construction personnel by occupation and region. Initiative for inaugurating the system should be taken by the Canada Employment and Immigration Commission (CEIC), but once established it should function independently under the direction of all major parties in the construction industry.

It is also recommended that new lines of communication and responsibility be established in the Commission to provide better coordination on a national basis of information on the supply of and demand for skilled construction personnel.

A number of other recommendations emphasize adjusting the supply of skilled personnel and include strategies for both the short term and longer term:

#### Short-term strategies

- Improve the incentives for, and remove the impediments to, mobility, including geographical, inter-industry, inter-sectoral and inter-occupational.
- Continue to permit immigrants to enter Canada, mostly on temporary employment authorizations and when other measures are not meeting demand satisfactorily.
- Regard overtime as a traditional solution to manpower shortages, but recognize the inflationary effects of extensive overtime wages and the potential negative effect on productivity if it is used to excess.

### Long-term strategies

- Introduce standardized training and accreditation for apprentices throughout Canada. This would improve their mobility to fill job vacancies in other provinces as well as improving their chances of being able to complete their training during periods of slack demand in certain regions.
- Consider ways of modifying the traditional form of apprenticeship training to shorten the certification period.
- Train semi-skilled specialists to solve both short- and long-term manpower shortages, reduce unemployment and upgrade the skills of workers.
- Encourage the use of more technologists and technicians to relieve the shortage of engineers in construction.
- The CEIC together with the Construction Industry Development Council, should explore possibilities for improving productivity, ranging from different work arrangements and management approaches to the use of new technology.

In the event that the foregoing measures fail to increase supply sufficiently, demand may be adjusted by:

- Considering the possibility of scheduling major projects to avoid peaking of a number of them at the same time.
- Examining the possibilities of modifying the structure or size of projects.



TECHNICAL STUDY 20

ABSTRACT

**A Methodology for Evaluating Financial  
Incentives to Create Employment**

Donald R. Lessard, Carliss Y. Baldwin  
and Scott P. Mason

July 1981



## A METHODOLOGY FOR EVALUATING FINANCIAL INCENTIVES TO CREATE EMPLOYMENT

Donald R. Lessard, Carliss Y. Baldwin and Scott P. Mason

This report addresses the topic of how financial incentives may be used to further employment goals. Our primary purpose is to examine sources of actual or potential asymmetry between the public budgeting cost of a financial incentive and the private behavior that ensues.

Private behavior may differ from public expectations when the incentive grants options not foreseen by the public sector analyst. For example, to create jobs in a particular region, the federal government might guarantee the debt of a risky venture. However, private entrepreneurs always have the option of abandoning their enterprise should the venture fare poorly. Society would then have induced real investment in a venture that obtained little or no public benefit. When using financial incentives to influence private sector decisions, it is important to understand the likely impact of the incentive on private decision-making and its consequent effectiveness in promoting particular employment goals.

Financial evaluation of an enterprise is essential to the design of appropriate incentives and is concerned with identifying sources of risk within the enterprise and assessing the degree to which they contribute to the total risk borne by society. Although further empirical research is needed, it appears that with few exceptions the "employment" risk of firms and industries, as perceived by society, and the aggregate investment risk, will in most

cases be highly correlated. Therefore, certain risk measures applied in financial evaluations can also have important implications from an employment perspective. These factors are (1) the operating risk of the business and (2) the financial risk inherent in the capital structure (including the scheduling of maturities of liabilities and the implicit incentives to managers and shareholders to abandon a failing enterprise). The employment implications of these factors are discussed in detail in our report.

We also examine each major type of incentive -- cash grants, tax reductions, concessionary debt (or equity) and loan (or equity) guarantees. Our analysis focusses on estimation of the private market value as well as on the current budgeting cost of each form of intervention. The value of an incentive can also be compared meaningfully to the number and types of jobs created (i.e., temporary or permanent, continuing or new, socially risky or riskless) to verify that public resources are allocated efficiently.

We also consider how each type of intervention affects managerial incentives to select projects with lower-than-normal employment benefits or to manage ongoing projects suboptimally. These "incentive effects" carry implications for the choice among different forms of intervention as well as for the covenants, restrictions and performance conditions necessary to ensure that public funds are used appropriately.

From our comparative analysis we conclude that when employment objectives are the primary reason for public intervention, the preferred type of financial incentive is a taxable deferred cash grant, conditional on the performance

of specific employment objectives. Such an incentive ensures congruence between private incentives and public policy goals. It can be intermediated through the capital market to give the firm command over current resources. It does not induce a bias towards capital inputs. It does not cause the public to bear an asymmetric share of the operating and/or financial risk of the venture. Providing the grant is taxable there will be few leakages between the public purse and the ultimate recipient; and, finally, this type of incentive is applicable to almost all situations in which public assistance would be sought.

In conjunction with our survey, we study actual financial incentives in a number of specific cases. The recipients of assistance range from financially distressed corporations to going concerns, to enterprises just starting up.

The mechanism of the deferred cash grant was employed in only one case. However, it was accompanied by more immediate financial assistance from the provincial government.

The cost of guaranteeing a portion of the existing long-term debt of eight Canadian firms was estimated in our analysis. The estimates demonstrate that guarantees are not costless and are affected by a firm's financial structure and the volatility of its earnings.

Where financial assistance is provided, the following questions arise:

1. To what extent is the financial incentive explicitly or implicitly tied to employment goals?
2. To what extent does the financial incentive contribute to the creation (or continuation) of permanent jobs?

As far as we are able to determine, only one firm made explicit commitments to stated employment goals and these were of a "best efforts" type; assistance was not conditional on compliance with these goals.

From our study it appears that natural resource investments do not create substantial permanent employment as they tend to be capital intensive and the jobs created are temporary and construction-related. The infrastructure supporting these projects (the most common form of public intervention) is also capital intensive and thus weighted to the creation of temporary jobs. Finally, because infrastructure is subsidized and employment is not, companies have incentives to over-invest in capital-intensive, labour-saving technology even in areas of high unemployment.

TECHNICAL STUDY 21

ABSTRACT

The Medium-Term Employment Outlook:  
Canadian Automotive Industry

Neil MacDonald

July 1981



In order to understand better the medium and long-term demands for labour, the Task Force commissioned analyses of the following sectors of the Canadian economy; automotive, machinery; electronics; finance, insurance and real estate; hospitality; and construction. These six studies should be considered collectively as representative examples of an approach category in the three to ten-year time horizon. Hence, the reader could find it helpful to refer to the other analyses in this series. The authors and the titles of the technical studies are listed below. Although the studies are being made available in the language of their authors, the abstracts in this compendium have been produced in both French and English.

<u>STUDY NO.</u>	<u>AUTHOR</u>	<u>TITLE</u>
9	A.E. Daley	The Medium Term Employment Outlook: Finance, Insurance and Real Estate Sector.
19	B.A. Keys D.M. Caskie	The Medium Term Employment Outlook: Construction Industry
21	N. MacDonald	The Medium Term Employment Outlook: Canadian Automotive Industry
25	S. Moreau	Prospective à moyen terme de l'emploi: Planification de la main-d'oeuvre dans l'industrie de l'accueil d'ici 1990.  (The Medium Term Employment Outlook: Manpower Planning in the Hospitality Industry to 1990)
28	Peat, Marwick and Partners	The Medium Term Employment Outlook: The Canadian Equipment and Machinery Industry.
32	H. Schwartz	The Medium Term Employment Outlook: Selected Subsectors of the Electronics Industry



THE MEDIUM-TERM EMPLOYMENT OUTLOOK:  
CANADIAN AUTOMOTIVE INDUSTRY

Neil MacDonald

Employment In the Automotive Industry, 1980-1990

One of the key manufacturing industries in Canada is the automotive sector which employed, at its peak level in 1978, 118,000 persons, since diminished to 98,000 in 1980. The industry, while undergoing rapid technological change, is as well under heavy import pressure. Because the automotive industries of Canada and the United States were integrated under the Auto Pact, production and employment in Canada are strongly affected by market size and high import levels in the United States. The latter have risen spectacularly since 1979. Imports into the United States government; as of writing, the Canadian government has not been able to secure a similar agreement from the Japanese government.

The automotive manufacturing sector - vehicles and parts - is a logical choice for the development of an employment sector profile: What is the current position of the sector; How did it get that way; What forces are shaping its future; and What form is that future likely to take in terms of both total employment and employment by special skills?

The International Automotive Industry in the 1980s

Many factors have combined to make the 1980s a period of extensive change in the world automotive industry. Energy costs have increased and the availability of energy has been seen to be less secure; mandated lower energy usage, pollution abatement standards and safety requirements have

been imposed on the industry to different degrees by different jurisdictions.

The imposed standards and the related downsizing have tended to make the industry's products in various countries more and more homogeneous, alike in both performance and appearance. Thus, shipping of vehicles to other countries has become more possible and likely. A surplus of production capacity over consumption, particularly in times when the market for vehicles is less buoyant, has made the shipping of vehicles from market to another more likely.

#### The North American Industry in the 1980s

As evidenced by the losses recorded by all its manufacturers in 1980, the North American automotive industry is passing through a period of great stress. What will emerge in the second half of the decade is likely to be a different industry than we have known, producing a smaller vehicle with fewer manhours in a more capital intensive environment.

North American manufacturers have been pressing the concept of the world car - a vehicle assembled in many countries from components made in a smaller number of highly scale-efficient plants in fewer countries, with the vehicle and its parts based on a single common design modified to the minimum degree possible to meet local conditions. Such "world car" manufacturing is likely to see North American vehicle production being much more the assembly of components than their manufacture and assembly into automobiles.

Because of the lower market for automobiles in North America, the surge of imports into the United States and the continuing high level of imports into Canada, the volume of

passenger vehicles and light trucks available to North American producers has been significantly reduced. International competitiveness now favours imported vehicles, with the industry in Japan estimated as having a \$1,500 per vehicle advantage over vehicles produced in the United States. The current and forecast market demand continues to favour the small, more fuel efficient vehicle typified by the imported product. Given this import vehicle success, the future of the industry in Canada and the United States appears very different from its past major import penetration into the United States and continuing high importation into Canada.

Tariff rates protecting the industry have been diminishing in both Canada and the United States as a result of the MTN Round. The United States, the largest passenger vehicle market in the world already has a tariff rate of only 2.9 per cent which drops to 2.3 per cent. Canada's tariff rate, currently at 13.6 per cent drops to 9.2 per cent by 1987.

If the North American industry is to be competitive through the '80s, and later without significant protectionism which now does not appear likely, major changes have to occur. Large new capital investments have to be made and the productivity of North American labour has to rise markedly so that the costs of the North American vehicle begin to approach those of the imported product, particularly from Japan. No doubt - as indicated by the results of the recent discussions between the United States and Japan, some form of short term protection will be developed to enable the industry to adapt to the new conditions, but the industry will be very different in the latter half of the 1980s from what it is today.

Employment implications, based on there being no long term protection by their governments for their industry in the United States and Canada, are for a large reduction in the number of workers involved in both Canada and the United States.

### The Canadian Industry in the 1980s

The Canadian industry is structured to meet the requirements of the Canada-United States Automotive Agreement of 1965. The last remaining protective factor for the Canadian industry vis-à-vis that of the United States is the production:sales ratio which requires that a certain proportion of the value of vehicles sold in Canada be produced (assembled) in Canada for the specific vehicle manufacturer under the Auto Pact to maintain his duty free status for vehicle imports. If the Canadian production is greater than the production level required to meet this requirement of the Auto Pact, then an increase of Japanese imports into the United States means a reduction in Canadian manufacturing. On the other hand, if Canadian production is equal to the minimum production required under the Auto Pact, then this production must be maintained, regardless of the level of imports of Japanese vehicles into the U.S. market. These imports are then of no consequence to Canada. To the extent that increased Japanese imports into Canada reduce the sales of North American vehicles in Canada, the production:sales ratio is affected in the direction of requiring less production to be performed in Canada.

Ignoring the possibility of these different factors, assuming North American vehicle manufacturers maintained their historic sourcing patterns of securing the parts for most of the vehicles they assemble from within North America, employment in Canada could drop to something like 65-70,000

by 1990, based on the levels of efficiency which the industry has to attempt to attain. If the procurement pattern were changed so that suggested earlier under the concept of the world car, with major components being made elsewhere, the number employed could be only 50-55,000. These numbers compare to the 1980 level of 98,000 and the 1978 level of 118,000.

In terms of skill levels, as employment levels are diminished by the substitution of capital - robotics, higher output machines, etc. - the percentage of skilled jobs is likely to increase from current industry levels to about 13 per cent (with major component manufacturing continuing) or to drop to as low as 3 per cent (if major components are imported from low cost countries under the world car concept and assembly only done here).

Whatever happens to the North American industry in terms of international competitiveness, its employment levels seem bound to decrease, taking Canadian employment levels down with it. If the North American industry is to meet Japanese costs, it must reduce its labour cost per automobile produced; if it does not choose to meet Japanese costs, or cannot meet them, its employment opportunities will be reduced - perhaps even more harshly - by that industry's comparatively greater efficiency.



Technical Study 22

ABSTRACT

Women and the Chip

Heather Menzies

July 1981

This study differs from others in the series in that it was undertaken by the Institute for Research on Public Policy with partial funding by the Task Force. As in the case of other technical studies, the opinions expressed are those of the author and do not necessarily reflect those of the Task Force. They do not reflect the views of the Government of Canada.

Additional copies of "Women and the Chip" may be obtained at "Renouf" Bookstores in Ottawa, Toronto, Montreal and Vancouver or by sending a cheque or money order for \$6.95 payable to:

Institute for Research on Public Policy  
P.O. Box 9300  
Station "A"  
Toronto, Ontario  
M5W 2C7



## WOMEN AND THE CHIP

Heather Menzies

This report looks at the effects that the new technology of informatics will have on women employed in the service-producing sector. Informatics has evolved from two electronic technologies: computers and telecommunications. It involves the automation of all phases of information manipulation from gathering to dissemination.

Chapter One traces the history of women's presence in the labour force. In 1980, the tertiary sector accounted for 80 per cent of all women in the paid labour force. The continued concentration of women's employment in clerical occupations could pose a serious problem if informatics has a negative impact on clerical-type, information-handling jobs.

Chapter Two introduces the "office of the future." The push for increased productivity in the office has accelerated the introduction of computers to reduce clerical work. Four case studies in Chapters Three to Six look at the impact of informatics on employment, especially of women in clerical positions. These cover a large, diversified Canadian corporation engaged in transportation and communications, an insurance company where information accounts for 90 per cent of employment, the banking industry, and the effects of electronic cash registers and optical scanners in supermarkets. The four case studies examine employment in industries where women are heavily concentrated. Informatics created new work, but largely in professional and managerial ranks where women are a minority. Informatics seemed to be eroding the need for traditional clerical work.

In Chapter Seven the case study observations are summarized. Perhaps the most significant is that the productivity of clerical work was increasing. This was achieved by a reduction in the labour content of clerical functions and by an amalgamation of formerly distinct jobs. Fewer clerical operations were needed for each type of service provided, with an accompanying reduction in supervisory requirements.

Employment-related concerns identified by the study fall into three categories. First, informatics generated extra employment, but only in specialist ranks. There was a growing mismatch between the training and skills of female job seekers and the types of employment being created. Second, as clerical labour demand decreased, virtually none of the clerical workers was transferred to the expanding professional ranks. This was partly due to attitudes of management and partly due to a lack of technical knowledge on the part of employees. The third concern was the lower quality of working life. Automation tended to emphasize quantity of output rather than the skills or experience of the operator.

Four scenarios of probable outcomes from informatics diffusion are presented in Chapter Eight. The scenarios project a mismatch between skills and jobs that could result in alarmingly high rates of unemployment among female clerical workers. The solutions suggested by the scenarios are to steer young women away from seeking clerical-skill-level work, to help women already in the clerical ghettos to move out and to narrow the skills gap.

Recommendations are made on how to reduce the lack of mobility and potential structural unemployment of clerical

workers in the 1990s. Several broad initiatives for government are suggested: a public education campaign to alert women about the poor prospects for clerical jobs and to encourage job mobility, retailoring of existing manpower training courses, and a special task force of government, industry and labour to look at the implications of the diffusion of informatics on employment in general.

More specifically, the government should launch a program to increase the computer literacy of Canadians. Government manpower training for women should orient them towards more promising areas of industrial activity and employment. Apprenticeship programs should combine technical education and skills training.

Counselling programs should be funded to help equip women for occupational mobility and to establish self-help endeavours. Since so many clerical and information staff work part-time, governments should move to provide them with benefits comparable to those of full-time workers. More research is needed on the effects of informatics on small business and on employment and jobs in general.

Canadian women are vulnerable because their jobs are concentrated in areas being swept away by information technology. They are threatened because they lack the financial and educational mobility to adapt. If they are not helped to adapt, their unemployment could devastate Canada's economy. If they can adapt, they will be crucial to Canada's future.



TECHNICAL STUDY 23

ABSTRACT

Informatics Case Studies  
(Supplementary Material to Women and the Chip)

Heather Menzies

July 1981



## INFORMATICS CASE STUDIES

Heather Menzies

Informatics is transforming the tertiary or service sector into a professional area of work. It is automating information handling and processing, by transforming information from paper into an electronic form. And it is making that information, plus the automated capability, available as computer aids for more effective management and decision making.

Informatics is increasing the amount and complexity of work in some occupations - generally, at the technical and professional levels. It is decreasing the amount and complexity of work in other occupations -- generally at the clerical and administrative levels. Overall, it is intensifying the skill demands of the labour market, even beyond the capacity of the labour force to meet them. Special adjustment measures may be necessary to help people move from occupations in declining demand to those not only in pressing demand but on which the economy depends in achieving productivity gains.

The purpose of this paper is to shed light on this subject. What is the difference in skills, aptitude and education between those occupations in rising demand and those on the decline? What adjustment mechanisms will be necessary to ensure that people gain access to the growth job areas before they become redundant in the old job areas?

This paper summarizes research into office automation generally and, in particular, into automation in banking. It offers some analysis of the research, followed by conclusions and recommendations.

The information obtained in recent interviews reinforces the general picture that emerged from the case studies in the report, Women and the Chip.

Clerical employment, having increased when informatics was introduced and during a period of overlap between the traditional and the micro-electronic information systems, is now on the decline. It will remain a major source of employment but not of employment growth. Instead, as traditional clerical and administrative work is automated, clerical workers' jobs will be successively "enriched" by the transfer of routine work away from professional workers.

Second, the erosion of work due to the automation of basic processes and procedures is beginning to erode employment at low- and middle-management levels, the very areas to which women have only recently gained access. Traditional administrative work is being automated. Basic supervision is being automated, as is the training aspect of supervisors' work. Chains of command are being shortened as reports are instantly and semi-automatically compiled and updated. Nobody wants to talk about it. But the demise of the administrator and middle manager is a major problem area.

Third, there is a growing mismatch between what the economy needs and what the labour force can supply. While labour force growth over this decade, will depend largely on the increased participation rates of women, labour force demand will increasingly be oriented towards traditionally male-dominated occupations learned in a university setting.

Fourth, companies will exaggerate the gap in skills and aptitude between their clerical-supervisory and other

line-operations personnel and the technical specialists and professionals, if they rely too heavily on outside hirings instead of training for promotion from the inside. This could result in severe occupational discontinuities and severe skills shortages. Equal employment opportunities and affirmative action programs could help break down the barriers to women's occupational mobility. Left in place to be compounded by those associated with part-time work, these barriers could blunt the effect of the best training programs and rigidify a dual labour market. If, however, women could move into the high-demand occupation areas -- taking whatever courses in data processing and computer programming are necessary to upgrade their skills -- they could stave off the skills shortage which otherwise will retard the economy through the 1980s and 1990s.

Finally, pay scales should be adjusted upwards as more senior-level work is shifted into clerical job descriptions. Job titles should also be adjusted to remove attitudinal prejudice. Although a secretary now spends over 50 per cent of her time doing the work of an executive or research assistant, her boss still calls her a secretary and cannot conceive of her moving on to a para-professional or management position. Such a worker by another name, however, might be considered a prime candidate for courses to round out her qualifications for the professional positions that will soon be in demand.

The following are the major recommendations:

- (1) A major public education campaign should be launched to alert women to what informatics is doing to traditional clerical and administrative work and to encourage industry to take responsibility for retraining and relocating employees in areas of declining demand.

- (2) Existing Manpower training and counselling programs for women should be retailored. Also, alternative training options -- such as on-the-job educational partnerships between government and industry -- should be explored.
- (3) Occupational bridging mechanisms and affirmative action agreements should be incorporated with all retraining endeavours for a two-pronged program of occupational mobility for women.
- (4) Special tripartite (industry, labour and government) task forces on employment adjustment and informatics for major industry groups should be created.

TECHNICAL STUDY 24

ABSTRACT

Non-Traditional Working Arrangements

(Aménagements non-traditionnels du temps du travail)

Paul Mercier

July 1981



## NON-TRADITIONAL WORKING ARRANGEMENTS

Paul Mercier

Women, the disabled and minorities experience greater unemployment and under employment than do prime age male workers. At least part of the problem can be linked with the incapacity of the economic system to provide alternate work schedules. Many factors can influence an individual's requirement for working hours that differ from the pattern of 9 to 5, 40 hours a week. These include: nature of work, employment of spouse, socioeconomic status, minority status, education, health and geographic location. Working hours in a firm, on the other hand, are determined by three factors: technological relationships, availability of qualified manpower, and institutional and legal obstacles.

Women accounted for 73 per cent of part-time workers in June 1980. Whereas men working part-time were evenly distributed among industries and occupations and were primarily single and young, women were mostly married and were concentrated in the most traditional sectors (trade and services) and in a smaller number of occupational groups (90 per cent office work, services and sales). Part-time employment is also more seasonal for men than for women.

Certain factors are disincentives to the use of alternate work schedules. Collective agreements usually require a minimum number of hours worked per week. Labour codes have also established minimum hours for access to certain fringe benefits. Employers frequently have different fringe-benefit regimes for part-time and full-time workers.

Some experiments are worth noting. Flexible hours have been permitted in the federal public service since 1973. In the private sector, the flexible-hours regime has shown the following advantages: improved job satisfaction, improved morale and productivity, less overtime, less absenteeism and less turnover. It has, however, been unsatisfactory in production work, in small offices or when work demands many internal communications. The compressed work week has also been used with the following advantages: improved morale, greater continuity in work, more productivity, less absenteeism, a very flexible timetable, less overtime and better utilization of equipment. Disadvantages are employee fatigue, hidden absenteeism and timetable problems.

The decision-maker at the policy level, who considers that non-traditional working arrangements ought to be encouraged is faced with three types of possible actions:

A) Corrective actions

- Eligibility to contribute to and to claim certain benefits based on a minimum of hours worked should be eliminated and replaced by an obligation to maintain strict proportionality between earnings and benefits.
- The federal Public Service Superannuation Plan should eliminate the eligibility requirement of 30 hours worked per week and replace it with strict proportionality. Accumulation of seniority should also be made proportional.
- The exclusion of part-time workers from certain insurance programs could represent an unacceptable discriminatory practice under the Canadian Human Rights Act because of its negative impact on certain persons (particularly women).

- Federal and provincial labour codes should be amended to ensure equal treatment of full-time and part-time workers.

B) Incentive actions

- A program should be established to inform companies about non-traditional working arrangements and their advantages.
- An excellent method of introducing and integrating new work-time arrangements would be to reserve certain positions in Canada Employment Centre training programs for persons undergoing part-time training.
- Unions could be induced to consider part-time workers an integral part of their bargaining unit, assuring their coverage under collective agreements.
- Finally, governments should ensure that support services such as day care are available.

C) Coercive actions

- Personnel managers in the public sector should have a certain number of person-years specifically allocated to the utilization of personnel in non-traditional work arrangements.
- The most important coercive tool is the granting of federal government contracts. These could require a certain proportion of employment to be consigned to non-traditional working arrangements. In the United States this method has contributed to the employment of women and minorities. All employment creation programs could do likewise.



TECHNICAL STUDY 25

ABSTRACT

**The Medium-Term Employment Outlook:  
Manpower Planning in the Hospitality  
Industry to 1990**

(Prospective à moyen terme de l'emploi:  
Planification de la main-d'oeuvre dans  
l'industrie de l'accueil d'ici 1990)

S.E. Moreau

July 1981



In order to understand better the medium and long-term demands for labour, the Task Force commissioned analyses of the following sectors of the Canadian economy; automotive, machinery; electronics; finance, insurance and real estate; hospitality; and construction. These six studies should be considered collectively as representative examples of an approach category in the three to ten-year time horizon. Hence, the reader could find it helpful to refer to the other analyses in this series. The authors and the titles of the technical studies are listed below. Although the studies are being made available in the language of their authors, the abstracts in this compendium have been produced in both French and English.

<u>STUDY NO.</u>	<u>AUTHOR</u>	<u>TITLE</u>
9	A.E. Daley	The Medium Term Employment Outlook: Finance, Insurance and Real Estate Sector.
19	B.A. Keys D.M. Caskie	The Medium Term Employment Outlook: Construction Industry
21	N. MacDonald	The Medium Term Employment Outlook: Canadian Automotive Industry
25	S. Moreau	Prospective à moyen terme de l'emploi: Planification de la main-d'oeuvre dans l'industrie de l'accueil d'ici 1990.  (The Medium Term Employment Outlook: Manpower Planning in the Hospitality Industry to 1990)
28	Peat, Marwick and Partners	The Medium Term Employment Outlook: The Canadian Equipment and Machinery Industry.
32	H. Schwartz	The Medium Term Employment Outlook: Selected Subsectors of the Electronics Industry



THE MEDIUM TERM EMPLOYMENT OUTLOOK:  
MANPOWER PLANNING IN THE HOSPITALITY INDUSTRY TO 1990

S.E. Moreau

The hospitality sector (hotels, motels, restaurants and taverns) of the tourist industry is one of the largest employers in Canada. Accurate estimates of labour in this segment are not available since there are important definitional problems preventing the establishment of a consolidated data base. However, incomplete statistics indicate employment of some 574,000 in 1980. Growth of labour in the total tourist industry -- considered to be about the same in the hospitality sector -- has been increasing at 6.2 per cent per annum and is expected to continue rising at a more moderate, but still healthy, rate of about 4 per cent in the 1980s, bringing total employment to 850,000 by the end of the decade.

The principal finding of this report is that there are no major labour shortages or surpluses in the hospitality industry, although there are some local shortages in a few skills (chefs and other kitchen staff). A second finding is that tourist industry employment is relatively insensitive to fluctuating economic conditions. This does not mean there are no problems in this sector. The fragmented nature of the industry, with a number of large operators, many small ones and few medium-sized firms means that each group will have its particular problems and specific needs. Often these three groups have little in common. Only the larger operators will be appreciably affected by technological developments.

However, regardless of size, firms in the hospitality sector are affected by the following:

- a) The lack of coordination within the industry and between the industry and governments is endemic, resulting in programs and policies that either duplicate or are at cross purposes with other programs and policies.
- b) Consequently, interested parties (education and employment counsellors, hospitality operators and their existing and potential labour force) have little knowledge or understanding of currently available programs aimed at developing hospitality facilities and personnel training. Dissemination of information on, and uptake of, these programs must be encouraged before additional programs are considered.
- c) The industry has traditionally been plagued by a "low-skill" image which has hampered the development of permanent, "professional" staff. A greater appreciation of "people" skills in selling training programs would alleviate some of the temporary nature of, and high turnover in, this segment of the economy.

Finally, it is evident that while the major findings of this study are not likely to require substantial modification in the future, the results of The Canadian Hospitality Institute's survey on Manpower strategy may alter their details. This study would have benefited greatly from the anticipated data base The Canadian Hospitality Institute's study is likely to generate.

TECHNICAL STUDY 26

ABSTRACT

A Person-Centred Understanding of Work  
and Its Implications

Ruben F.W. Nelson

July 1981



## A PERSON-CENTRED UNDERSTANDING OF WORK AND ITS IMPLICATIONS

Ruben F.W. Nelson

The sense is growing among us that important changes are taking place in the world of work and in the wider society.

This paper is an exploration of the point of view that, over the next generation, substantial and fundamental change is required; change in our most fundamental orientation to and understanding of ourselves, human life and the world of which we are a part.

The paper explores the hypothesis that such change is not merely required, but that even now it is actually taking place among Canadians. Canadians are already part of a "conspiracy" which is leading to fundamental transformation. They are responding to a new spirit, which they are "breathing together."

Two fundamental intentions animate this paper. The first is to set out the case for seeing our time as one of fundamental and foundational change. The second is to set out and explore the implications of such fundamental change for the policies, programs and practices of the wider society and of the federal government in relationship to labour markets and work.

The first three chapters are devoted to fulfilling the first intention. Not only the fact, but the absolutely formative, if often ignored, role of foundational images is noted. This is followed by a discussion of the nature of the changes now occurring in the foundational images that underlie Western society in general, and Canadian society in

particular. The changing understanding of what it is to be a human being and what it is to work is then discussed. The understanding that is still common to our culture--that each individual should have a job -- is contrasted with the emerging understanding that each person should pursue and be engaged in his or her own life's work.

The implications of this transformation for the world of work are then explored. From this, broad policy directions are set out, along with specific steps which can be undertaken now in the light of the transformation.

The fundamental hypothesis of which this paper is but one expression is that the underlying sense of reality which has been the fundamental mark and foundation of Western culture is no longer tenable in any form; that this fact lurks behind the increasing social and economic disorder of our day; that the suspicion that this is the case presents a crisis of the first magnitude in Western culture. I use crisis here in the Chinese sense--it combines both great opportunity and great danger. Accordingly, the appropriate response to our time, if we are willing to do our homework, is one of joyful/hopeful pessimism.

The essential point of the hypothesis is not merely that the most fundamental understandings by which we organize ourselves should change, but that such understandings are in fact changing. We are in the process of learning that the earth, human community and human beings are not what we now take them to be.

TECHNICAL STUDY 27

ABSTRACT

Federal Policies to Stimulate  
Private-Sector Employment

Peat, Marwick and Partners

July 1981



## FEDERAL POLICIES TO STIMULATE PRIVATE SECTOR EMPLOYMENT

**Peat, Marwick and Partners**

The purpose of this report is to describe alternative federal government programs either to stimulate or maintain employment. Employment goals are important in the implementation of programs and policies by many agencies. While these programs may have other objectives, it was our intent in this report to describe those cases where the employment goals was of significant importance.

We have subdivided the mechanisms into the following categories.

- tax incentives,
- procurement policy,
- industrial assistance programs,
- financing programs,
- tariffs and quotas.

Tax incentives, largely or partly aimed at stimulating employment, amounted to approximately \$1.8 billion (1979). Of this, approximately \$1.1 billion was directed towards the manufacturing sector and included a preferential tax rate on manufacturing and processing profits and accelerated capital cost allowances. Many of the tax incentives display a "capital bias;" they attempt to stimulate employment by encouraging capital investment rather than by providing direct incentives to employment creation.

The Department of Supply and Services administers various policies to encourage the procurement of



TECHNICAL STUDY 28

ABSTRACT

The Medium-Term Employment Outlook:  
The Canadian Equipment and Machinery Industry

Peat, Marwick and Partners

July 1981



In order to understand better the medium and long-term demands for labour, the Task Force commissioned analyses of the following sectors of the Canadian economy; automotive, machinery; electronics; finance, insurance and real estate; hospitality; and construction. These six studies should be considered collectively as representative examples of an approach category in the three to ten-year time horizon. Hence, the reader could find it helpful to refer to the other analyses in this series. The authors and the titles of the technical studies are listed below. Although the studies are being made available in the language of their authors, the abstracts in this compendium have been produced in both French and English.

<u>STUDY NO.</u>	<u>AUTHOR</u>	<u>TITLE</u>
9	A.E. Daley	The Medium Term Employment Outlook: Finance, Insurance and Real Estate Sector.
19	B.A. Keys D.M. Caskie	The Medium Term Employment Outlook: Construction Industry
21	N. MacDonald	The Medium Term Employment Outlook: Canadian Automotive Industry
25	S. Moreau	Prospective à moyen terme de l'emploi: Planification de la main-d'oeuvre dans l'industrie de l'accueil d'ici 1990.  (The Medium Term Employment Outlook: Manpower Planning in the Hospitality Industry to 1990)
28	Peat, Marwick and Partners	The Medium Term Employment Outlook: The Canadian Equipment and Machinery Industry.
32	H. Schwartz	The Medium Term Employment Outlook: Selected Subsectors of the Electronics Industry



THE MEDIUM-TERM EMPLOYMENT OUTLOOK:  
THE CANADIAN EQUIPMENT AND MACHINERY INDUSTRY

Peat, Marwick and Partners

The purpose of this paper was to review the outlook for the Canadian machinery and equipment industry over the next decade and, based upon that review, to forecast the industry's demand for skilled labour.

Our initial work indicated that there were two major problems in deriving such a forecast. The first is the complexity of industry. As defined by the Department of Industry, Trade and Commerce the industry is comprised of 13 major sectors which are, in effect, 13 separate industries which vary considerably in their outlook and requirements for skilled labour. The second problem is the lack of basic data required to derive a comprehensive forecast. Among the missing elements are:

- generally accepted skill definitions;
- a description of the existing skill base of the industry; and
- information regarding the relationship between volume increases and labour demand.

As a result of these two problems our report must be regarded as an overview and a methodological approach to the problem rather than a definitive forecast.

Our work indicated that the Canadian machinery and equipment industry, as a whole, can be expected to experience a real annual growth rate of 4 per cent over the next decade. The limited data available indicated that this growth rate

plus existing vacancies and retiring workers will result in the industry requiring over the next decade 5000 machinists, 2200 fitter-millwrights, 40 welders, 80 maintenance mechanics, 520 tool and die makers, 1800 welder-fitters, 320 electricians, 200 electronic technicians, 120 pattern makers and 180 other skilled workers.

A shortage of skilled workers is widely perceived to be a problem in the industry. The degree to which it is considered a serious problem, however, varies from segment to segment and even between firms within the same segment.

In general terms the industry splits into two major groupings. The first group uses large numbers of highly skilled journeymen; they believe that these highly trained individuals will continue to be needed in the future, and that the supply of skilled labour is a critical, if not the most critical, problem facing the industry. This group also believes that training should be controlled by industry and given "on the job" as opposed to being supplied by educational institutions.

The second major group in the industry uses few highly skilled individuals but rather relies on the semi-skilled worker who is trained to their specific requirements. They see the future in terms of utilizing more of these semi-skilled workers, and while they believe the supply of skilled labour to be a problem they believe it to be manageable. They tend to believe that training should be concentrated in educational institutions which will supply basic technical training, leaving individual firms to train the worker to their own specifications.

TECHNICAL STUDY 29

ABSTRACT

Affirmative Action as an Effective Labour  
Market Planning Tool of the 1980s

D. Rhys Phillips

July 1981



## AFFIRMATIVE ACTION AS AN EFFECTIVE LABOUR MARKET PLANNING TOOL OF THE 1980s

D. Rhys Phillips

This paper examines affirmative action as an effective labour market planning tool for dealing with the problem of employment discrimination. To provide a conceptual framework it starts with a comprehensive definition of the problem, defines an effective response in terms of affirmative action, describes the labour market environment on which the response will impact and summarizes the implications for the labour market. Canadian experiences with affirmative action initiatives to date are also reviewed. Based on this analysis, the basic components of a labour market policy designed to influence demand for target-group workers are examined.

Based on a "bottom line" impact on three socioeconomic variables -- unemployment, job status and incomes -- the paper outlines the movement from an intention-based understanding of employment discrimination to one that considered the apparently impartial application of employment systems that adversely affected certain groups. This "systemic discrimination" is defined as an employment system that disproportionately excludes women and minorities based on standards unrelated to job performance or the safe operation of business.

Affirmative action is then outlined as a comprehensive planning and implementation cycle in line with standard corporate problem-solving and planning approaches.

Affirmative action, it is argued, will be implemented in an environment characterized by the following crucial trends:

- a steady decline in the labour force growth rate which will impact directly on potential maximum levels of economic growth;
- marginal growth in productivity during the first half of the decade, limiting potential growth and compounding problems created by increasingly competitive foreign products;
- limited federal government resources during a time of economic restructuring;
- increasing pressure for greater labour market equity followed by tougher, more expensive enforcement of human rights legislation;
- all the above will result in a strong trend towards more and improved human resource planning by individual employers.

The impact of affirmative action on these factors is viewed as strongly positive. The fact that 70-80 per cent of new labour force entrants will be from the three target groups -- women, Native peoples and the disabled -- means that affirmative action will be a means to ensure an adequate supply of workers for all jobs. By facilitating the entry of target groups to the labour market, affirmative action may increase the limits to economic growth created by declining growth in the labour force. In terms of productivity, it is argued that target groups are a potential source of highly skilled new workers. Affirmative action will impact favourably on government costs by improving the employability of many receiving transfer payments and will transfer part of the "ownership of the problem" to private sector employers. In terms of increased human rights enforcement affirmative action offers a structured problem-solving approach to

determining legal risk and making necessary changes. Finally, affirmative action is a standard problem-solving approach and can thus be easily integrated into emerging human resource planning systems.

The paper also examines the impact of affirmative action on three other important labour market considerations: supply parameters, business costs and collective bargaining/industrial relations.

Three components of labour market policy, designed to increase and improve the implementation of affirmative action are identified: corrective actions, policy instruments and incentive packages.

Corrective actions encompass those measures required if the government is to successfully market affirmative action. These relate first to continuing a technical, advisory and promotional function vis-à-vis private sector employers and second, to removing problems associated with the delivery of such a program. The latter include the lack of data, the potential impact of the Access to Information Act and the Privacy Act and the requirement for designated referrals from Canada Employment Centres (CEC) as well as steps to improve the supply of such referrals with the requisite skills.

It is recommended that, in terms of technical consultation and promotion vis-à-vis private sector employers, full staffing be completed. Provision for affirmative action planning should be an integral and non-negotiable element of new agreements, and a strong, technically trained staff would have direct responsibility

for delivery to participating employers. Clarification of CEIC's mandate is also recommended to avoid duplication.

It is also recommended that the Commission develop a comprehensive data base on persons with physical disabilities and to improve labour market information on Native People.

The efficient implementation of affirmative action plans will require CEIC to ensure designated referrals and an increasing supply of target-group workers with requisite skills. This will involve:

- 1) Recruitment of designated group members for training, counselling and referral;
- 2) Delivery of appropriate training, counselling and preparatory services; and,
- 3) Referral of clients to employers with bona fide affirmative action plans.

Policy instruments include two compliance-based initiatives, one with a legislative base, the other a policy base. A legislative base would involve changing federal labour standards to require federal companies to implement affirmative action and introducing statutory contract provisions requiring appropriate clauses in specified contracts. Policy initiatives include: manpower planning agreements, oil pricing agreements, off-shore recruitment of workers, and any new initiatives to provide development or adjustment grants to private sector companies.

The incentive packages examined are: 1) targetted training funds 2) Manpower Consultative Service agreements and 3) Affirmative Action agreements. The paper also warns that there are severe limitations on the potential impact of incentives.

TECHNICAL STUDY 30

ABSTRACT

**Issues Relating to the Labour Force Position  
of the Disabled in Canada**

Frank Sampson

July 1981



## ISSUES RELATING TO THE LABOUR FORCE POSITION OF THE DISABLED IN CANADA

Frank K.C. Sampson

This paper examines a number of areas in which there are significant constraints on the labour force participation of disabled people in Canada. This population is sizeable, accounting for an estimated 2.2 million Canadians, about a third of whom are judged fully capable of holding regular employment. The unemployment rate for the group, however, has been estimated to be very high-- probably in excess of 50 percent.

The poor labour force position of disabled people is rooted in the attitudinal, systemic and physical barriers hindering their full participation in the work place. Employers' reluctance to hire the disabled is, to a large extent, based on misconceptions and/or lack of awareness of the latter's capabilities coupled with an unwillingness to incur the additional costs involved in hiring them. This is reflected in the general lack of suitable architectural arrangements, in the unavailability of modified work schedules or equipment to cater to the disabled and, systemically, in the general absence of company policies governing recruitment of the disabled.

Many voluntary agencies working with disabled people feel that available job opportunities for them could be expanded considerably with incentive programs to assist employers in carrying out architectural modifications, acquiring technical aids, planning work schedules and processes to maximize their output and providing on-the-job training tailored to their needs. More regulatory solutions have also been proposed; for example, enacting building codes and other regulations to make the physical environment fully

accessible to the disabled, and introducing mandatory affirmative action systems. In addition, it has been argued that there should be incentives for active sustained company participation in making sheltered work environments effective, viable institutions for training and rehabilitation, and in some cases for permanent employment for persons of greatly diminished mental or physical capacity.

These initiatives must be paralleled on the supply side. There is a need to provide special counselling and skills-training programs to the disabled and to incorporate trained specialists within existing Canada Employment Centre services for these purposes. Since some of the high unemployment among the disabled is due to their unawareness of employment opportunities, pre-employment counselling is a must, as is continuing post-placement contact to ensure that employment is not lost through lack of knowledge of the means to fulfill normal job requirements. Finally, some degrees of disability may require continuing support in areas such as transportation, special training allowances and regulatory mechanisms to guarantee the disabled fair and equitable remuneration.

The paper concludes that without legal requirements or strong compliance mechanisms and incentives for employers to hire the disabled, and without significant amplification of federal program effort to prepare and assist disabled people in the labour market, the institutionalized patterns that have resulted in the weak labour force position of the disabled are unlikely to show significant change. In this regard, particular support should be given to the affirmative action initiative and the role of the CECs.

TECHNICAL STUDY 31

ABSTRACT

The Labour Force Position of Older Workers

Frank Sampson

July 1981



## THE LABOUR FORCE POSITION OF OLDER WORKERS

Frank K. C. Sampson

This paper analyses the labour force position of older workers in terms of three key policy issues. First, because of their mediating influence between population pressures and labour force growth, the implications of current and projected trends in labour force participation are examined. Current trends indicate a continuing decline in the participation of the older segment of the working age population. The significance of these trends for employment development strategies is examined in the light of several factors: inadequacies of pension and other income support schemes, longer life and increased competence at later stages in the life cycle and exacerbation of critical skill shortages through loss of trained manpower that may fuel demands for continued labour force attachment of a different level and type during the post-retirement period.

The second issue focusses on the quantitative and qualitative importance of unemployment among older workers and its possible policy implications. While older workers generally account for a much smaller proportion of the unemployed than of the total labour force, certain aspects of older-worker unemployment such as its duration and time of occurrence in the life cycle may engender greater economic and social hardship for this group. Consequently, special measures of affirmative action in universal programs and specific programming targetted to this segment of the labour force may be required.

The third issue, recruitment to employment, examines the network of constraints faced by older workers in order to estimate its significance for labour force participation and

for unemployment duration. The study looks into the calibre of problems older workers face with respect to actual and perceived employability, seniority, compensation and pension arrangements, as well as attitudes to, familiarity with and performance in the recruitment process.

Demand and supply considerations are necessarily interwoven in the above discussions with a view to providing a balanced analysis of the issues and a more holistic assessment of the labour force position of older workers. In these discussions, the concept of older worker identifies persons 45 years of age and older who are active participants in the Canadian labour force. This specification is used in recognition of the fact that employment problems associated with chronological age begin to occur once this "watershed" is passed.

Comparisons with other age groups in the population reveal a segment characterized by:

- a) high employment stability stemming from infrequent job turnover;
- b) low unemployment rates but a greater tendency to long-term unemployment and worker discouragement and labour force withdrawal once unemployed;
- c) low geographic and occupational mobility;
- d) heavy concentration in slow-growth or declining sectors and occupational areas;
- e) lower rate of retraining;
- f) declining rates of labour force participation despite an anticipated increase in its share of the working population by the year 2001.

In assessing the economic implications of the labour force position of older workers, particular reference is made to high-skill occupational areas in view of their significance to growth in the construction, manufacturing and energy sectors and indirectly to the growth rate in the gross domestic product.

In the period to 1985 there will be a strong demand for workers in high-skill occupations in industrial trades including manufacturing, construction and tool and die making. This anticipated strong demand may be exacerbated by changing patterns of labour force participation among older workers. Recent studies of high-skill workers in the construction, manufacturing and tool and die industries in Ontario indicate that future critical shortages are tied in part to marked aging of this work force. The estimated mean age in most manufacturing firms surveyed was 40-44 years and a significant majority had immigrated to Canada in the post-war period. The high-skill construction workers and tool and die workers (80 per cent of the latter are in Ontario) are predominantly Canadian-born. Firms with the greatest reliance on Canadian-trained journeymen tended to have the youngest work forces and were more common in Alberta, where in 80 per cent of the firms workers under 25 constituted at least one fifth of the work force compared to 30 per cent of the Ontario firms.

Analysis of the tool and die trades in Ontario points in the same direction. Between 1931 and 1941 there was a large influx of young persons, mainly Canadian, into the occupation. In the past 30 years this work force has changed little in terms of numbers. Consequently, there has recently been a marked aging of the tool and die makers and growing labour force withdrawal.

These findings suggest that management of anticipated labour shortages in the next decade will require employment strategies that either slow the withdrawal of older workers from areas of highest productivity and growth in the economy or prevent the total loss of such vital skills and expertise by facilitating employment (on a part-time or alternative work arrangement basis) for retirees. The size of the labour pool that will be constituted by both active and retired older workers demands that the economy make more productive use of their considerable knowledge and experience to promote economic growth and better standards of living for all Canadians.

TECHNICAL STUDY 32

ABSTRACT

The Medium-Term Employment Outlook:  
Selected Subsectors of the Electronics Industry

Harvey Schwartz

July 1981



In order to understand better the medium and long-term demands for labour, the Task Force commissioned analyses of the following sectors of the Canadian economy; automotive, machinery; electronics; finance, insurance and real estate; hospitality; and construction. These six studies should be considered collectively as representative examples of an approach category in the three to ten-year time horizon. Hence, the reader could find it helpful to refer to the other analyses in this series. The authors and the titles of the technical studies are listed below. Although the studies are being made available in the language of their authors, the abstracts in this compendium have been produced in both French and English.

<u>STUDY NO.</u>	<u>AUTHOR</u>	<u>TITLE</u>
9	A.E. Daley	The Medium Term Employment Outlook: Finance, Insurance and Real Estate Sector.
19	B.A. Keys D.M. Caskie	The Medium Term Employment Outlook: Construction Industry
21	N. MacDonald	The Medium Term Employment Outlook: Canadian Automotive Industry
25	S. Moreau	Prospective à moyen terme de l'emploi: Planification de la main-d'oeuvre dans l'industrie de l'accueil d'ici 1990.  (The Medium Term Employment Outlook: Manpower Planning in the Hospitality Industry to 1990)
28	Peat, Marwick and Partners	The Medium Term Employment Outlook: The Canadian Equipment and Machinery Industry.
32	H. Schwartz	The Medium Term Employment Outlook: Selected Subsectors of the Electronics Industry



**THE MEDIUM-TERM EMPLOYMENT OUTLOOK:  
SELECTED SUBSECTORS OF THE ELECTRONICS INDUSTRY**

**Harvey Schwartz**

In an industry subject to such rapid technical change and dynamic growth as the electronics industry, traditional approaches to manpower forecasting are inadequate. Simple extrapolations of past requirements will not forecast well for products that are not yet on the market or for industries that are experiencing radical changes in their structure or in their production techniques. Nor will macro models embodying skill coefficients based on dated average industry requirements provide a useful guide to the future. What is required, instead, is a detailed examination of where the industry is going, of what its competitive position is like relative to its international rivals and of how technical change may alter the industry's product mix and production techniques. Based on this intelligence, forecasts can be made of the employment implications and, when compared with estimates of skilled labour availability, the potential skill shortages which could constrain output can be identified.

Such an approach was applied to two subsectors of the electronics industry: a) consumer products and b) computers, peripherals and electronic office machines. From extensive interviews with industry representatives, government officials, and other knowledgeable observers and from secondary sources of information, a consensus view was formed. This permitted some qualitative implications to be derived for employment and some judgements to be made as to whether a shortage of skilled labour could pose a constraint on future expansion.

In consumer electronics, an attempt was made to identify the significant products of the decade. It was concluded that some (video cassette recorders, video cameras and videodisc players) are not likely to be produced here and that others, which are or will be produced here (TV receivers, projection TV, satellite-to-home-antenna systems and microwave ovens), have labour requirements that pose no constraints on output. Judgements about the remaining consumer product examined (home information systems) were difficult since it is not yet clear whether these systems will catch on and, if they do, how quickly the market will develop. Moreover, the important question of whether the Canadian Telidon technology will be accepted in the U.S. market, or whether it will even survive in Canada, cannot yet be answered.

Given the uncertainty, the best that can be done is to state that jobs could be created in the production of hardware for the domestic market and possibly for the export market. Moreover, since these systems are computer based, they will also require software skills. The constraints on the production of the hardware and of the computer software appear to be similar to those for the computer, peripheral and electronic office machines subsector summarized below. The most significant employment opportunities in consumer products, however, do not lie in the production of hardware but in the production of programming and the generation of data bases for home entertainment, education and information systems.

Industry observers expect the market for computers, peripherals and electronic office machines to grow rapidly in the 1980s although there is some disagreement as to how quickly the "office of the future" technology will be implemented. The current constraint on the spread of

computer technology is a critical shortage of software personnel -- programmers, systems analysts and applications analysts. Technical change, in the form of program automation, programmable chips and possibly the introduction of non-procedural languages and voice synthesizer technology, may help mitigate the pressures on the supply of programmers and systems analysts by the late 1980s. But a shortage of applications personnel, people who understand software and the applications to which the computer will be put, will be a continuing difficulty.

In hardware manufacturing, a shortage of technologists and technicians, the personnel who turn the applied research into marketable products, is the current constraint on production rather than design engineers or assembly labour. This is expected to continue as the chip increases the skilled labour and capital content of production and reduces the assembly labour content. Finally, the sheer growth in the use of computer systems, especially small systems, should accentuate the current shortage of maintenance and repair personnel.

The shortage of software personnel is not unique to Canada but applies in all countries pursuing computer-based technology. As this technology spreads many opportunities will arise, and an adequate supply of software personnel could bestow advantages on Canada to supply the domestic and export software markets. It could also provide a competitive edge for domestic hardware producers, and it would be an attractive force for multinational hardware manufacturers. In addition, it would facilitate the spread of computer technology to other industries, increasing their productivity and competitiveness.

The qualitative forecasts in this study could be turned into quantitative forecasts if current skill coefficients were available. Such data could become available from an Ontario Manpower Commission study for the Ontario Task Force on Microelectronics. Yet manpower forecasts will still require substantial intelligence on the industry, and a good deal of this is already being gathered in the many federal and provincial government studies on opportunities in the electronics industry. However, the opportunities are often examined without considering whether the required labour will be available, or better, whether it will be available at the expense of some other opportunity. There is a need, therefore, to bring manpower forecasting into the process so that manpower planning can be used to facilitate the identified opportunities.

TECHNICAL STUDY 33

ABSTRACT

Public Enterprises and Employment in Canada

Robert W. Sexty

July 1981



## PUBLIC ENTERPRISES AND EMPLOYMENT IN CANADA

Robert W. Sexty

Those Canadian public enterprises primarily operating to maintain and generate employment were identified and categorized as "failure/rescue" enterprises. Background information on a sample of these enterprises, plus a review of relevant literature, allowed the issues involved in operating public enterprises to be identified. It was concluded that the public enterprise instrument has been used by government for employment policy purposes in an ad hoc manner in most situations.

If the public enterprise instrument is to be used for policy implementation purposes, the government should carefully examine the complete implications and consequences of public ownership. A three-stage decision sequence framework is proposed in the paper: "pre-takeover," "post-takeover" and "restoration/dissolution." The "pre-takeover" stage requires examination of criteria prior to takeover and ascertains the appropriateness of using a public enterprise. The "post-takeover" stage examines the structural aspects including the relationship to government, control mechanisms and management practices. The "restoration/dissolution" stage should identify the status of the public enterprise at some point in the future so that planning can be initiated to reach this status.

It was concluded that public enterprises are a possible and viable instrument for employment policy purposes.

However, they should be viewed as mechanisms of "transition" designed to make the adjustment from the "failure/rescue" situation to a desired stable state when the enterprise may be restored to commercial viability, or to the sometimes inevitable state of dissolution.

If public enterprises are to be used as instruments of employment policy, they should be closely controlled and report to the department responsible for employment. Management planning concepts should be utilized to further control the enterprise and to ensure that it accomplishes predetermined objectives.

TECHNICAL STUDY 34

ABSTRACT

Generic Skills:  
Improving Transferability in Occupational Training

Arthur Smith

July 1981



## GENERIC SKILLS: IMPROVING TRANSFERABILITY IN OCCUPATIONAL TRAINING

Arthur Smith

This paper discusses the concept of generic skills -- skills common to a number of occupations -- and its implications with respect to trades training and occupational mobility.

Professional and technological training is based on the assumption of a wide range of common skill needs. In contrast, nearly all vocational training is occupationally specific. There has rarely been any attempt to determine a common curriculum. Consequently, trainees cannot transfer from one occupational program to another, and graduates are expected to practise only the occupation trained for. If they cannot find work in that trade, the alternative is unemployment.

Research and the few generically based training programs that have existed indicate that this need not be the case. Studies in Canada, the United States and West Germany have noted an extremely high percentage of skills common to many trades. Generalized training courses have been highly successful in equipping trainees to enter a range of occupations. However, the educational, training, counselling and placement systems continue to treat trades as unique and separate.

Traditional occupational classification methods exacerbate the problem. They tend to be based on industrial sectors and vertical progression within an industry, and do not recognize skills common to trades within a range of industries.

Classification based on transferable skills would recognize the abstract abilities (e.g., mathematical, communications, interpersonal, reasoning, manipulative) and job-related skills (e.g., clerical, cleaning, collecting, service, assembly, maintenance) common to a range of occupations. This classification could be used to develop skill clusters with important applications for training and placement, enhancing the possibilities for occupational mobility and substitutability.

Occupational mobility refers to the ability of persons trained in one occupation to move to another with little or no additional instruction. Occupational substitutability refers to employment and training programs based on occupational mobility -- e.g., to place unemployed workers from surplus occupations who could fill vacancies in other, high-demand occupations; or to design training programs building on the existing skills of unemployed workers.

The clustering concept would make training more efficient and economical. Instructors could be specialized by type of skills imparted, rather than by occupation. Training counsellors would have a more flexible role, since students could transfer after entering a program. Training institutions could adapt more easily to changing labour demand, since the occupationally specific elements of training would be smaller.

While current training programs could be greatly enhanced by application of the generic-skills concept, other barriers to occupational mobility must also be recognized. These include such factors as artificial prerequisites to employment and training programs and the limiting aspects of licenses, apprenticeship programs, accreditation, and union practices that restrict movement from one trade to another.

and movement within occupational classification systems. Ignorance about occupational mobility opportunities is another important barrier. Trainees, trades workers, instructors, counsellors, employers and others must become more aware of the possibilities for occupational mobility.

The paper concludes with a number of recommendations for government policy.



TECHNICAL STUDY 35

ABSTRACT

**Federal Involvement in Post-Secondary Education  
for Highly Qualified Labour (Parts I and II)**

David Stager

July 1981



## FEDERAL INVOLVEMENT IN POST-SECONDARY EDUCATION FOR HIGHLY QUALIFIED LABOUR

David Stager

### Part One

This part of the report is comprised of three chapters that (1) define the nature and magnitude of highly qualified labour and the rationale for federal involvement in its development; (2) outline the evolution of federal involvement; and (3) detail the current federal role in terms of fiscal transfers, student loans, graduate fellowships and other programs.

The rationale for federal government involvement in the development of HQL includes its concern for interpersonal and interprovincial income distribution and employment opportunity, for reduction of unemployment and wage inflation due to labour market imbalances and imperfections and for the social benefits associated with research and development.

There is a long history of federal support for institutional training, from the founding of the Royal Military College in 1884 to grants for agricultural instruction (1913-1923) and technical education (1919-1938).

The 1913 report of a federal Royal Commission on technical education recommended a major federal-provincial program for technical training, and in 1919 a 10-year program was introduced and extended twice to 1939. A Youth Training Act of 1939 and the Vocational Training Co-ordination Act of 1942 led to the Technical and Vocational Training Assistance Act (TVTA) of 1960, which provided for federal-provincial, shared-cost programs that established the current secondary and post-secondary vocational training system. Federal support for universities evolved from the Veterans

Rehabilitation Act (1942-1951), to the per capita grants program for direct federal aid (1951-1966), to the shared-cost fiscal arrangements of 1967-1976. A small federal-provincial student aid program existed from 1939 to 1964 when it was replaced by the Canada Student Loans Plan, the base for current provincial student assistance plans.

In 1977, the federal government retreated from post-secondary education by transferring tax points to the provinces, together with cash adjustment payments, neither of which were conditional on provincial operating expenditures for post-secondary education. In some provinces, the total operating expenditure for post-secondary education is only slightly greater than the value of the federal cash transfers.

The federal government also contributes to post-secondary education through graduate fellowships administered by three granting agencies (NSERC, MRC, and SSHRC), tax expenditures based on deductible tuition fees and other items, military and public service training and bilingual instruction.

## Part Two

The second part of the report evaluates current programs for HQL development and discusses alternative approaches.

Cost-benefit analysis is used to evaluate resource allocation in post-secondary education, although certain limitations of this technique are acknowledged. It appears that the rates of return to total investment in post-secondary education increased dramatically in the 1960s and then declined just as sharply in the 1970s as demand for HQL first out-paced supply and then was overtaken by supply.

Various interpretations have been offered for this phenomenon, but it is generally agreed that the recent decline is part of a fairly short cycle rather than part of a longer trend.

Several studies show that the net returns are highest in professional fields such as dentistry, medicine, law, engineering and commerce, and for graduates of non-university technology programs. These differences -- even after adjustments for market imperfections -- suggest that modest shifts in resource allocation towards health, business and technology would be warranted.

The fundamental hurdle in designing a national scheme for the development of HQL is the federal-provincial polarity on matters relating to education and training. The federal policy for Established Programs Financing has no guiding effect on HQL development because the provinces treat the fiscal transfers as unconditional revenue. The federal government should re-establish both a shared-cost and direct-grants program for specified fields of study. There also should be a Canadian Commission on Professional and Technical Manpower, comprised of federal, provincial and other persons, for research, planning and granting in the manpower area.

Student financial assistance should be provided through a contingent repayment loan program with repayments, based on the graduate's income, made through the income tax system. The federal government should also introduce its own bursary program to equalize student assistance across provinces and to establish greater differentials among tuition fees for different levels and fields of study and to encourage prompter adjustments to labour market imbalances.

Satisfactory development of HQL also requires better information for policy evaluation and development and for individuals' career planning. This would involve the federal government in expanded programs for data collection and analysis, information dissemination and employment opportunities for students.

TECHNICAL STUDY 36

ABSTRACT

Women in the Canadian Labour Market

Carole Swan

July 1981



## WOMEN IN THE CANADIAN LABOUR MARKET

Carole Swan

This paper describes the situation of women in the Canadian labour market and the problems they face in participating productively and equitably in the labour force. Following this, the paper provides an analysis of women's employment disadvantage by examining the socioeconomic context of women's labour force involvement. Barriers to equality in the labour market are also considered from the perspective of an institutional approach to discrimination. Directions for future policy and programs are also suggested.

Female participation in the labour force has been rising steadily since the early 1950s. It is estimated that in the next 20 years, adult women will participate in the labour force in almost the same numbers as adult men.

Increasing participation has not been matched, however, by significant improvements in the position of women within the labour force. Women continue to be segregated into relatively few jobs, often with poor promotion opportunities and low wages. In 1980, over 60 per cent of all women worked at three jobs -- clerical, sales and services.

Although women form 40 per cent of the labour force, they account for 45 per cent of total unemployment. In 1980, 8.4 per cent of the female labour force was unemployed, compared to 6.9 per cent of the male labour force. Over one third of total female unemployment (the largest single component) occurs among re-entrants to the labour force. As well, new entrants account for a larger proportion of female unemployment than male unemployment.

Recent Canadian experience indicates that many women with children are re-entering the labour force. These women face one of the highest rates of unemployment in our economy. Barriers to the re-entry of women include the double burden of family and work responsibilities and inadequate child care facilities. In addition, human capital resources, particularly those developed through volunteer work, are often not recognized.

In 1978, full-year women workers earned, on average, 58 per cent of the average male income: this wage gap has shown little sign of closing. Male average earnings exceed female average earnings in all occupational groups, including those groups dominated by women. When factors such as age, level of education and length of work time are taken into account, men's earnings still exceed those of women. These estimates consider only wage rates in the same occupations and do not examine the equally important issue of the comparable worth of male and female jobs.

The labour market position of women who are disabled, immigrant or Native is generally worse than that of women in general.

Policies that attempt to alter the structure of labour supply (i.e., improved education, training, mobility and labour market information) will not, by themselves, significantly improve the employment position of women, because of the persistence of systemic discrimination.

Employment discrimination within a firm used to be interpreted as the product of individual employer prejudice or ill-will against an individual or a group. As knowledge of the nature and extent of discrimination has developed, however, we have come to recognize discrimination in terms of

the operation of the entire employment process, including hiring, promotion and training. While individual employers may still influence employment patterns due to personal prejudice or sexism the more significant basis of employment discrimination resides in the system itself. This perspective on employment discrimination is known as "systemic discrimination."

The movement of women into non-traditional jobs is an important initiative. Training, job creation and employer incentives to help women into these jobs should focus on high productivity, stable industries. However, these efforts must be accompanied by measures aimed at removing structural barriers and combatting systemic discrimination. Otherwise, it is likely that the same forces which operate to segregate women into low-pay, low-status jobs in the traditional sector will appear in the non-traditional trades as well. Thus, the movement of women into non-traditional jobs will not guarantee increasing equality in the labour market.

A full employment policy is one instrument that could be used to achieve these objectives. In principle, employers in the primary, more desirable, sector would be required to look to the secondary sector for workers as labour markets tighten. Also required are initiatives to provide access for women to jobs in the primary sector, such as mandatory affirmative action, incentives for on-the-job training for women and adequate support services. Efforts should be made to provide the child care facilities that are an important component of support services for working women.

Working conditions in those jobs now held by women must also be improved. Even if women are not able to move easily out of less desirable "secondary" jobs, providing equal pay for work of equal value would be a significant improvement.

The particular needs of doubly disadvantaged women must be recognized and addressed. Programs for the disabled must accord equal opportunity to women. Immigrant women must be aided in identifying and using their rights, and language policies should be examined to ensure access to immigrant women. Particular training needs of Native women should also be emphasized.

The power to influence different aspects of the employment situation of women rests with various levels of both federal and provincial governments as well as with the private sector, and it must be recognized that cross-department and cross-government action is required.

While economic conditions may work to expand women's opportunities in the next decade, policy makers must ensure that equality for women in the workplace reflects not only short-term economic imperatives but also represents a fundamental societal recognition of and commitment to equal opportunities for all.

TECHNICAL STUDY 37

ABSTRACT

An Evaluation of Canadians' Attitudes  
Towards Unemployment Insurance,  
Canada Employment Centres and Immigration

Goldfarb Consultants

July 1981



AN EVALUATION OF CANADIANS' ATTITUDES  
TOWARDS UNEMPLOYMENT INSURANCE,  
CANADA EMPLOYMENT CENTRES AND IMMIGRATION

Goldfarb Consultants

The purpose of this study is to examine the experience, opinions and attitudes of the various publics of Canada towards the Canada Employment and Immigration Commission as they relate to the three main areas of the Commission's responsibility: employment services, unemployment insurance and immigration. More specifically, the survey of attitudes reported on in this study probes the opinions of Canadians about the concepts and issues of employment and immigration, and defines and catalogues public knowledge and behaviour with respect to government policy on each of the areas of the Commission's responsibility. The study is designed to ascertain what awareness and attitudes exist towards the Commission's past and current operational policy.

The survey of attitudes was carried out in two parts. Two thousand members of the general public, one-half female, one-half male, were interviewed for the consumer segment of the survey. Three hundred employers randomly selected among owners of small firms and personnel managers of larger companies were interviewed for the employer segment of the survey. The consumer segment was stratified to represent the demographic composition of the Canadian population and the employer segment was stratified to include both larger and smaller employers.

The study reports on the results of the survey with no attempt to draw conclusions for policy purposes.

The first two main sections of the study deal with Canadians' attitudes towards work and in particular with

attitudes of working women and attitudes towards the role of women in the work place.

The next section deals with behaviour patterns of the unemployed: the reasons for being unemployed, the nature of the notice of job loss the unemployed received, patterns of search for new employment, attitudes to temporary work while unemployed, sources relied upon in seeking employment, incidence of filing for unemployment insurance and finally the reasons for not filing and/or receiving unemployment insurance benefits.

Having documented the unemployment experience of individuals, the study then moves on to examine respondents experience with and attitudes towards the unemployment insurance program. Issues dealt with in this section of the report include attitudes towards: the UI program in general, the funding of the program, the length of qualification periods, the level of benefits provided, eligibility for benefits, abuse of the program, insurance premiums and changes which should be made in the UI program.

The next two sections deal with the experience with and attitudes towards Canadian Employment Centres and training and employment programs run through the Canada Employment Centres. This segment deals with topics such as: public awareness of Canadian Employment Centres, how helpful CECS have been in job search, the nature of jobs offered through CECs, the services provided by CECs, how often and how widely the CEC had been used by job seekers, and the nature of users' experience with CECs. Public awareness of training programs, the usefulness of these training programs, and general attitudes towards training are also reported on. The awareness and attitudes of Canadians to job creation programs are catalogued, including: the preferred area for

concentration of job creation efforts, the importance of job creation programs by region and public awareness of federal job creation efforts. Finally in this segment, attitudes towards the federal government role regarding unemployment and labour market conditions are examined, including: the awareness and attitudes of the public towards relocation programs, the commitment of government to full employment, the appropriate levels of unemployment and the way in which government should deal with employment assistance for disadvantaged groups and youth.

The final section of the report deals with Canadian attitudes towards immigration. This includes attitudes towards the level of immigration, the stringency of Canada's immigration policy, the perceived benefits and disadvantages of immigration, the philosophy of immigration policy, criteria to be applied to applicants (including the status of relatives), the relationship between immigration prejudice and cultural identity and the relationship between immigration and labour market conditions.

The survey of 300 employers covered the following areas: attitudes towards the federal governments' role and responsibility regarding unemployment and labour market conditions, the awareness of job creation programs and attitudes to them, experience with and attitudes towards CECs, experience with and attitudes towards CEIC programs experience with and attitudes towards the unemployment insurance system and finally attitudes towards immigration and experience with CEIC with respect to immigration.







Le sondage auprès de 300 employeurs a traité des domaines suivants : attitudes envers le rôle du gouvernement fédéral et ses responsabilités touchant le chômage et le marché du travail, connaissance de programmes de création d'emploi et attitudes envers ceux-ci, attitudes envers l'immigration et expérience sous ce rapport.

La dernière section du rapport traite des attitudes des Canadiens envers l'immigration. On y expose leurs attitudes envers les niveaux d'immigration, la sévérité de la politique d'immigration canadienne, les avantages et désavantages d'immigration canadienne, la philosophie sous-jacente à la politique d'immigration, la philosophie sous-jacente à la régulation de l'immigration, les critères de sélection des requérants (y compris le statut des parents), le rapport entre les préjugés en matière d'immigration et l'identité culturelle, ainsi que les rapports entre l'immigration et le marché du travail.

gouvernement fédéral. Enfin, on présente les attitudes des répondants envers le rôle du gouvernement fédéral en ce qui touche le chômage et le marché du travail, y compris les attitudes du public envers les programmes de mobilité et la connaissance qu'il en a, l'engagement du gouvernement à réaliser le plein emploi, les niveaux de chômage acceptables et la façon dont le gouvernement devrait s'y prendre pour aider les groupes défavorisés et les jeunes au plan de l'emploi.

public des mesures de création d'emplois pris par le  
gouvernement, par région, et la connaissance qu'a le  
gouvernement des programmes de  
l'importance de la création d'emplois, l'importance des programmes de  
l'emploi et la connaissance qu'ils en ont sont représentées  
d'attitudes des Canadiens envers les programmes de création  
générales envers ceux-ci sont également présentes. Les  
des programmes de formation, de leur utilité et les attitudes  
d'expérience, le cas échéant. La connaissance qu'a le public  
chercheurs d'emplois, adresse aux CEC et la nature de leur  
les services offerts par les CEC, la mesure dans laquelle les  
emploi, la nature des emplois offerts par leur truchement,  
d'emploi du Canada, l'utilité des CEC dans la recherche d'un  
points tels la connaissance qu'a le public des Centres  
que l'expérience des répondants à cet égard. On y traite de  
formation et d'emploi administrés par leur extrême ainsi  
envers les Centres d'emploi du Canada et les programmes de  
les deux sections suivantes traitent des attitudes  
apportées au régime.

d'assurance-chômage et les modifications qui devraient être  
aux prestations, les abus du Régime, les cotisations  
d'admissibilité, le niveau des prestations, l'admissibilité  
en général, le financement du Régime, la durée des périodes  
section du rapport concernant les attitudes envers le Régime  
que de leurs attitudes. Les points traités dans cette  
qui, ont du Régime d'assurance-chômage les répondants, ainsi

d'entreprises plus importantes ont aussi été interviewées pour la partie touchant les employeurs. La première partie a été démographique de façon à représenter la composition strataffée de la population canadienne et la seconde a été strataffée pour Y inculture à la fois les petites et les plus grosses entreprises.

L'étude rapporte les résultats du sondage sans tirer de conclusions à des fins d'établissement de politiques.

Les deux premières sections de l'étude traitent des attitudes des Canadiens envers le travail, plus particulièrement, de celles des femmes qui travaillent, et des attitudes envers le rôle des femmes au travail.

La section suivante s'occupe des comportements des chômeurs: les motifs du chômage, la nature de l'avise et licenciement que le chômeur a reçue, les façons de chercher un nouvel emploi, les attitudes envers le travail temporaire pendant la période de chômage, les endroits auxquels ils sont adressés pour trouver un emploi, les répercussions d'une demande de prestations d'assurance-chômage et enfin, les raisons pour lesquelles ils n'ont pas présenté de demande, ou encore, pas reçus de prestations.

Après avoir établi quel était le chômage vécu par les individus, l'étude passe ensuite à l'examen de l'expérience après avoir établi quel était le chômage vécu par les

petites entreprises et les directeurs du personnel  
300 employeurs choisis au hasard parmi les propriétaires de  
interviews pour la partie s'adressant aux consommateurs. Et  
deux lille Canadiens, pour la moitié des femmes, ont été  
La sondage d'attitudes a été effectué en deux temps.

connues et quelques attitudes elles suscitent.  
opérations actuelles et passées de la Commission sont  
pouvoir vérifier la mesure dans laquelle les politiques  
réactions face à celles-ci. Il était connu de façon à  
de ces domaines du ressort de la Commission, et leurs  
connaissances des politiques gouvernementales touchant chacun  
les questions en la matière, et définir le répertoire leurs  
lumière sur les opinions des Canadiens sur les concepts et  
ou d'immigration. Le sondage effectué cherche à faire la  
que ce soit pour des services d'emploi, d'assurance-chômage  
celle-ci et leurs expériences lorsqu'ils ont dû s'y adresser,  
l'immigration du Canada, ainsi que leurs attitudes envers  
divers publics du Canada sur la Commission de l'emploi et de  
L'étude a pour objet de présenter les opinions des

#### Goldfarb Consultants

TOUCHANT L'ASSURANCE-CHÔMAGE, LES CENTRES D'EMPLOI  
ÉVALUATION DES ATTITUDES DES CANADIENS  
DU CANADA ET L'IMMIGRATION



juillet 1981

**Goldfarb Consultants**

(An Evaluation of Canadians' Attitudes  
Towards Unemployment Centres and Immigration)  
Employment Centres and Immigration)

Evaluation des attitudes des Canadiens  
touchant l'assurance-chômage, les centres  
d'emploi du Canada et l'immigration

**SOMMAIRE**

**ÉTUDE TECHNIQUE N°37**



Les conditions économiques sont certes déterminantes pour ce qui est d'accroître les possibilités d'emploi des femmes au cours des années 1980, mais les déclinaisons, au niveau politique, doivent pouvoir garantir l'égalité des chances non seulement du point de vue des impératifs économiques à court terme, mais aussi de façon à ce que la société en reconnaisse le bien-fondé et s'engage à appuyer universellement le principe d'égalité des chances.

Le pouvoir d'influer sur divers aspects de la situation des femmes sur le plan de l'emploi se trouve entre les mains de diverses autorités fédérales et provinciales, de même que du secteur privé, et on doit reconnaître qu'une action interministérielle et intergouvernementale s'impose.

Il importe de reconnaître et de répondre aux besoins spécifiques des femmes autochtones en matière de formation. Égallement de mettre l'accent sur les besoins particuliers des immigrantes d'avoir accès à un emploi. Il faut aider les immigrantes à utiliser leurs droits, et les politiques déterminer à utiliser leurs défavorisées. Les programmes à l'intention des personnes handicapées doivent accorder une chance égale aux femmes. Il faut aider les immigrantes à déterminer et à utiliser leurs droits à l'intérieur des programmes particuliers des femmes doublément défavorisées. Les programmes à l'intérieur des services sociaux doivent être égalitaires et de répondre aux besoins

Il faut également prendre des mesures pour améliorer les conditions de travail liées aux emplois qui occupent actuellement les femmes. Même si celles-ci ne peuvent quitter facilement leur emploi (moins souhaitables) du secteur secondaire, l'accroissement de leur salaire par l'applications du principe du salaire égal pour un travail de valeur égale représente une amélioration importante.

Il faut également assurer l'égalité entre les travailleuses et les travailleurs dans le secteur secondaire, à mesure que les marques du travail se resserrent. Ces politiques doit également être assortie de mesures telles les programmes obligatoires d'action positive, les stimulants pour la formation des femmes en cours d'emploi et des services de soutien des services de soutien.

Pour atteindre ces objectifs, on pourrait recourir entre autres à une politique de plein emploi. En principe, les employeurs du secteur primaire seraient obligés d'aller recruter au sein du marché du travail.

traditionnelles ne pourra garantir en elle-même une égalité accrue conséquent, la venue des femmes dans les métiers non manifesteront également dans les métiers non traditionnelles. Par des emplois traditionnelles mal rémunérés et très secondaires se que les mêmes forces qui contribuent à confiner les femmes dans centre la discrimination système, sans quoi il est probable destinées à éliminer les obstacles structurels et à lutter cependant, ces efforts doivent être accompagnés de mesures surtout les industries stables où la productivité est élevée. Pour aider les femmes à accéder à ces emplois devraient viser de création d'emplois et les stimulants offerts aux employeurs représentant une innovation importante. La formation, les mesures L'arrivée des femmes dans les emplois non traditionnelles

qu'on appelle la "discrimination système".  
en matière d'emploi résidé dans le système lui-même. C'est ce d'emploi, il reste néanmoins que la discrimination fondamentale certains employeurs peut encore influer sur les pratiques la formation. Si l'attitude préjudiciale ou sexiste de processus global d'emploi y compris l'embauche, l'avancement et finalement après que cette discrimination déculpabilise au et la nature de la discrimination à pris forme, et l'on s'est d'un individu ou un groupe particulier. Cependant, la portée personnelle de l'employeur ou de la mauvaise volonté à l'égard entreprise état, par le passé, considérée comme un préjugé La discrimination en matière d'emploi au sein d'une

en raison de la persistance de la discrimination système.  
d'elles-mêmes, à améliorer de beaucoup la situation des femmes renseignements sur le marché du travail) ne réussissent pas,

La situation des femmes handicapées, immigrantes ou autochtones sur le marché du travail est habituellement pire que celle des femmes en général.

En 1978, les femmes qui occupaient un emploi permanent gagnaient, en moyenne, 59 % du salaire moyen des hommes, et il est quasiment probable, selon les indications, que cet écart diminue. Les salaires moyens des hommes dépassent ceux des femmes dans tous les groupes de professions, y compris ceux de facteurs comme l'âge, la scolarité et l'ancienneté, le tenu compétitif des femmes soit en plus grand nombre. Torsqu'il est tenu compte de facteurs comme l'âge, la scolarité et l'ancienneté, le salaire des hommes est encore supérieur à celui des femmes. Ces estimations ne portent que sur les taux de salaire pour les mêmes professions et ne touchent pas la question également importante de la valeur comparable du travail effectué par les hommes et les femmes.

Selon des données recueillies récemment au Canada, de nombreuses mères de famille reviennent sur le marché du travail. Or, ces femmes connaissent le taux de chômage le plus élevé dans notre économie. Notons, entre autres obstacles à surmonter, le double fardeau que représente les responsabilités familiales et professionnelles et le nombre insuffisant de garderies. En outre, les ressources en capital humain, et surtout les compétences acquises grâce au travail bénévole ne sont souvent pas reconnues.

En outre, Les nouvelles activités compétent pour une proposition plus importante du chômage des femmes par rapport à ce qui se produit chez les hommes.

Même si elles compétent pour 40 % de la population active, elles représentent 45 % du nombre total de chômeuses. En 1980, 8,4 % des femmes faisant partie de la population active étaient en chômage, contre 6,9 % pour les hommes. Plus du tiers du nombre total de chômeuses (soit le groupe le plus important), représentent les femmes qui reviennent sur le marché du travail.

Cependant, cette augmentation du taux d'activité des femmes n'a pas entraîné une amélioration importante au chapitre de leur situation au sein de la population active. Les femmes demeurent confrontées dans un nombre relativement restreint d'emplois offrant souvent de faibles possibilités d'avancement et un maigre salaire. En 1980, plus de 60 % des travailleuses se retrouvaient dans 3 catégories : travail de bureau, vente et services.

Le taux d'activité des femmes s'est accru régulièrement depuis le début des années 1950. Selon les estimations, au cours des 20 prochaines années, les femmes adultes seront presque aussi nombreuses que les hommes adultes au sein de la population active.

Ce document fait sur la situation de la femme au sein du marché du travail canadien est décrit les difficultés qu'elle doit affronter si elle veut participer activement et équitablement au marché du travail. Suite une analyse de la situation défavorable des femmes sur le marché du travail à la lumière des conditions socio-économiques qui jalonnent leur participation à la population active. Les obstacles à l'égalité au sein du marché du travail sont également examinés du point de vue de la discrimination institutionnelle. En outre, on propose des lignes directrices pour l'éaboration de mesures et de programmes futures.

Carole Swan



juillet 1981

Carole Swan

(Women in the Canadian Labour Market)

Les femmes sur le marché du travail au Canada

SOMMAIRE

ÉTUDE TECHNIQUE N°36

Pour qu'une main-d'œuvre hautement qualifiée puisse être constituée de façon satisfaisante, il faut de meilleures renseignements pour l'évaluation et la formulation de lignes directrices, de même que pour la planification de carrière. A cette fin, le gouvernement fédéral devra élargir les programmes de collecte et d'analyse des données et mettre davantage l'accent sur la diffusion de renseignements et la création d'emplois pour les étudiants.

L'aide financière aux étudiants devrait prendre la forme d'un programme de prêts remboursables où le remboursement se ferait selon le revenu. Le gouvernement fédéral devrait également mettre sur le revenu. La main-d'œuvre devrait être financée par l'industrie, au moyen de représentants fédéraux, provinciaux et autres, et chargée de recueillir, de la planification et de l'octroi de subventions en matière de main-d'œuvre.

Innovateur à cet égard, car les provinces considèrent les virrements fiscaux comme des recettes non assorties de conditions. Le gouvernement fédéral devrait adopter de nouvelles programmes de subventions directes et des programmes à frais partagés pour différentes disciplines. Il devrait également créer une commission canadienne de la recherche, de la planification et de l'octroi de représentants fédéraux, provinciaux et autres, et chargée de main-d'œuvre professionnelle et technique, composée de nouveaux programmes de programmes de subventions directes et des nouveautés à frais partagés pour différentes disciplines.

financement des programmes établis n'a aucun effet hautement qualifié. La politique fédérative relative au national visant la constitution d'une main-d'œuvre I, obstacle principal à la formulation d'une politique provincales en matière d'éducation et de formation constituent les différends entre le gouvernement fédéral et les

La santé, les affaires et la technologie est indiquée. Modeste réorientatation de la répartition des ressources vers complète des imperfections du marché du travail, qu'une différences de rendement laissent croire, même si l'on tient ces programmes offerts par les écoles techniques. Ces plus élevé dans les professions comme l'art dentaire, la médecine, le droit, le génie et le commerce, ainsi que dans plusieurs études montrent que le rendement net est

terme.

cycle d'assez courte durée plutôt que d'une tendance à long généralement admis que la récente baisse fait partie d'un phénomène qui s'explique de bientôt des fagons, mais il est d'oeuvre qualité après lui avoir été inférieure. C'est un 1970, alors que l'offre dépassait la demande de main-ensuite, assurer tout aussi rapidement dans les années ait augmenté de façon vertigineuse dans les années 1960 pour l'investissement global dans l'enseignement postsecondaire 1970, alors que l'offre dépassait la demande à technique. Il semble que le rendement par rapport à postsecondaire, tout en reconnaissant les limites de cette la répartition des ressources en matière d'enseignement postsecondaire pour évaluer

rechange.

La seconde partie de l'étude fait le point sur les programmes actuels visant la constitution d'une main-d'œuvre hautement qualifiée et examine des solutions de

Official

Le gouvernement fédéral contribue également à l'enseignement postsecondaire au moyen de bourses d'études supérieures administrées par trois organismes habilités à octroyer des subventions (CRNG, CRM et CRSHC), de dépenses fiscales (travaux de scolarité déductibles et autres), de la formation de militaires et de fonctionnaires ainsi que par l'entremise de programmes d'enseignement des langues

fédérales.

En 1977, le gouvernement fédéral s'est retrouvé dans un domaine de l'enseignement postsecondaire en virant des points fiscaux aux provinces et en leur versant des sommes pour les aider à faire la transition. Ni l'une ni l'autre de ces concessions n'a été faite en fonction des frais d'exploitation des provinces en matière d'enseignement postsecondaire. Dans certaines provinces, ces dépenses sont à peine plus élevées que les virements de recettes

mené à l'adoption, en 1960, de la Loi sur l'assistance à la formation technique et professionnelle (LAFTP), aux termes de laquelle ont été créées les programmes fédéraux-provinciaux à frais partagés, dont découlent le système actuel de formation professionnelle (LAFTP), aux termes postsecondaire. L'aide fédérale consentie aux universités remonte à la loi sur la réadaptation des anciens combattants (1942-1951). On a institué par la suite un programme de subventions par habitant, prévoyant une aide fédérale directe aux universités (1951-1966); et, enfin, des programmes fédéraux-provinciaux de partage des coûts ont été adoptés entre 1967 et 1976. Un modèle programme fédéral provincial d'aide aux étudiants a existé entre 1939 et 1964, daté à laquelle il a été remplacé par le régime canadien de prêts aux étudiants, sur lequel repose actuellement les programmes de prêts aux étudiants aux étudiants des diverses provinces.

Le rapport de la Commission royale d'enquête fédérale sur l'institution technique, déposé en 1913, proposait la création d'un programme fédéral-provincial d'envergure en décennies à être adopté et prolongé jusqu'en 1939. La Loi sur la matière de l'institution technique. En 1919, un programme de coordination de la formation professionnelle de 1942 ont

des études techniques (1919-1938).  
Accordées au titre de l'enseignement agricole (1913-1923) et collège a été fondé en 1884 et des subventions ont été accordées au titre de l'enseignement agricole (1913-1923) et forme en établissement: entre autres, le Royal Military College a été favorisé les avantages sociaux liés à la recherche des séquelles et imperfections du marché du travail, ainsi que de favoriser les avantages sociaux liés à la recherche des régions et les salaires imputables aux chômage et la hausse des salaires imputables aux particuliers et entre les provinces, de réduire le taux de des revenus et les possibilités d'emploi entre les qualifiée repose sur son souci d'équilibrer la répartition fédéral à la constitution d'une main-d'œuvre hauteement fédérale participation de la participation du gouvernement fédéral à la justification de la participation du gouvernement

et au développement.  
que de favoriser les avantages sociaux liés à la recherche des séquelles et les salaires imputables aux chômage et la hausse des salaires imputables aux particuliers et entre les provinces, de réduire le taux de des revenus et les possibilités d'emploi entre les qualifiée repose sur son souci d'équilibrer la répartition fédérale participation de la participation du gouvernement fédéral à la constitution d'une main-d'œuvre hauteement fédérale participation à sa constitution; 2) l'évolution de la participation fédérale à sa constitution; 3) le rôle actuel du fédéral à la participation fédérale et les raisons fondamentales de la hautelement qualifié et les raisons fondamentales de la définition 1) la nature et la taille de la main-d'œuvre cette partie de l'étude comprend trois chapitres qui

définissent 1) la nature et la taille de la main-d'œuvre cette partie de l'étude et les raisons fondamentales de la hautelement qualifié et les raisons fondamentales de la participation fédérale à sa constitution; 2) l'évolution de la participation fédérale à sa constitution; 3) le rôle actuel du fédéral à la participation fédérale et les raisons fondamentales de la hautelement qualifié et les raisons fondamentales de la définition 1) la nature et la taille de la main-d'œuvre cette partie de l'étude comprend trois chapitres qui

### Première partie

David Stager

ROLE DU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL DANS LA CONSTITUTION D'UNE MAIN-D'OEUVRE HAUTEMENT QUALIFIÉE



juillet 1981

David Stager

(Federal Involvement in Post-Secondary  
Education for Highly Qualified Labour)

Rôle du gouvernement fédéral dans la constitution  
d'une main-d'œuvre hautement qualifiée

SOMMAIRE

ÉTUDE TECHNIQUE N°35



facilement à l'évolution de la demande de main-d'œuvre puisque les composantes de la formation axée sur des professions particulières seraient moins nombreuses.

Les programmes de formation actuels pourraient être grandement améliorés par l'applications de la notion de complémentarité entre autres obstacles à la mobilité professionnelle. Notons d'autres obstacles générées, mais il faut également tenir compte de celles liées à la certification, ainsi que les pratiques syndicales qui restreignent la mobilité de travailleurs d'un metier à un autre et au sein des systèmes de classification professionnelle. L'ignorance en matière de mobilité professionnelle représente un autre obstacle important. Les stagiaires, les gens de métier, les moniteurs, les conseillers, les employeurs et les autres intéressés doivent être davantage sensibilisés aux possibilités qu'offre la mobilité professionnelle.

En conclusion, l'étude présente une série de recommandations pour les fins de la Politique gouvernementale.

La notion de regroupement pourrait rendre la formatio plus efficace et plus économique : les moniteurs pourraient pluttot que selon la profession ; les conséillers nécessaires être spécialisés selon le genre de compétences nécessaires au ralent une grande demande de manœuvre, car les étudiants pourraient changer de programme. De plus, les établissements de formatio pourraient s'adapter plus

compétences que possèdent déjà les chômeurs. de concevoir des programmes de formatio faisant appel aux exercer d'autres professions où la demande est élevée ou de main-d'oeuvre et de leur permettre, le cas échéant, déplacer les chômeurs des professions où il y a un excédent mobile et aux programmes de formatio fondés sur la emploi, emploie la substitution professionnelle renvoit à supérieure. La substitution professionnelle renvoie ou formatio supplémentaire nécessaire étant alors minime ou gées formes dans une profession à en exercer une autre, la formatio supplémentaire nécessaire étant alors minime ou On entend par mobilité professionnelle l'aptitude des

professions. ainsi les possibilités de mobilité et de substitution importantes pour la formatio et le placement, favorisant regroupements de compétences et avoir des appellations professions. Cette classification pourrait permettre des montage et entretien) communes à toute une série de bureau, nettoyage, rassemblement de données, services, des compétences liées aux emplois (par exemple, travail de interpersonnelles, logique et flexibilité manipulative) et exemple, mathématiques, communications, relations transférables tientendrait compte des aptitudes abstraites (par une classification fondée sur des compétences

compétences communes aux métiers de toute une série de secteurs d'activité.

Les méthodes traditionnelles de classification  
professionnelle aggravent le problème. Les classifications  
se font en général par secteur d'activité et selon la  
hiérarchie professionnelle et ne tiennent pas compte des

uniques et distincts.

Les systèmes d'enseignement, de formation, d'orientation et  
aux stagiaires toute une gamme de professions. Cependant,  
formatioon générale ont permis dans une large mesure d'ouvrir  
compétences communes à bien des métiers. Des cours de  
l'Ouest ont relevé un pourcentage extrêmement élevé de  
effectuées au Canada, aux États-Unis et en Allemagne de  
formation de base mais en oeuvre par le passé indiquent qu'il  
n'est pas nécessaire qu'il en soit ainsi. Des études  
des travaux de recherche et les quelques programmes de  
l'effectuées au Canada, aux États-Unis et en Allemagne de  
formatioon générale ont permis dans une large mesure d'ouvrir  
aux stagiaires toute une gamme de professions. Cependant,  
formatioon générale ont permis dans une large mesure d'ouvrir  
des systèmes d'enseignement, de formation, d'orientation et  
de placerment continuant de considérer les métiers comme

plus que le chômage.

peuvent trouver du travail dans ce métier, il ne leur reste  
profession pour laquelle ils ont été formés. S'ils ne  
à un autre, et les finissants sont censés exercer que la  
conséquent, les stagiaires ne peuvent passer d'un programme  
rarement essayé à établir un programme d'études commun. Par  
dans les métiers est axée sur les tâches à accomplir. On a  
en compétences. En revanche, présente toute la formation  
présuppose l'existence de toute une gamme de besoins communs  
La formation professionnelle et technique

métiers et sur la mobilité professionnelle.  
professions - et à leur incidence sur la formation dans les  
génériques - c'est-à-dire communes à un certain nombre de  
cette étude traite de la notion de compétences

Arthur Smith

COMPÉTENCES GÉNÉRIQUES : AMÉLIORATION DE LA TRANSFÉRABILITÉ DANS LA FORMATION PROFESSIONNELLE



juillet 1981

Arthur Smith

(Generic Skills: Improving Transferability  
in Occupational Training)

Compétences générales: amélioration de la  
transférabilité dans la formation  
professionnelle

## SOMMAIRE

ÉTUDE TECHNIQUE N°34

voir une solution provisoire visant à rentabiliser l'entreprise déficiente à défaut de quoi, et c'est parfois inévitable, elle doit fermer ses portes.

Si le gouvernement décide de prendre en main des entreprises pour mettre en œuvre sa politique d'emploi, il devrait également veiller à ce qu'elles soient suivies de près et relèvent du ministère chargé de l'emploi. Le gouvernement devrait aussi recourir à des techniques de planification de gestion pour mieux diriger l'entreprise et faire en sorte que les objectifs visés soient atteints.

Il a été concilié que la prise en charge d'entreprises constitue un mécanisme rentable pour la mise en oeuvre de la politique d'emploi du gouvernement. Toutefois, il faut y posséder de dresser des plans pour les réaliser.

Objectifs de rentabilité Pour l'entreprise afin qu'il soit "rentabilisation ou de fermeture" consiste à fixer des contrôles et des méthodes de gestion. L'étape de notation des rapports avec le gouvernement, des mécanismes en charge comprenant une étude des aspects organisationnels, l'opportunité d'une telle mesure. L'étape qui suit la prise d'entreprise selon certains critères afin d'établir "rentabilisation ou de fermeture". L'étape qui précède la charge", celle "après la prise en charge" et l'étape de proposée dans notre étude: L'étape "avant la prise en conséquences. Un processus décisif en trois étapes est d'emploi, il devrait en étudier attentivement toutes les entreprises en vue de mettre en application sa politique. Si le gouvernement a l'intention de prendre en main des

souvent de façon ponctuelle. Pour les fins de sa politique d'emploi, effectue le plus on a concilié que la mise en toute d'entreprise par l'Etat permis de cerner les questions touchant leur exploitation. Celles-ci et une analyse de la documentation appropiée ont mentale. Des renseignements généraux sur une échantillonnage entreprises déficitaires nécessitant de l'aide gouvernementale. Les fonctionnement surtout dans le but de maintenir ou d'améliorer le niveau de l'emploi sont rangées dans la catégorie des entreprises canadiennes du secteur public qui

ROBERT W. SEXTY

LES ENTREPRISES DU SECTEUR PUBLIC ET  
L'EMPLOI AU CANADA



juillet 1981

Robert W. Sexty

(Public Enterprises and Employment in Canada)

Les entreprises du secteur public et l'emploi au Canada

SOMMAIRE

ÉTUDE TECHNIQUE N°33



Pour convertir en prévisions quantitatives les constatations d'ordre qualitative exposées dans la présente étude, il faudrait disposer de coefficients des effectifs actuels. L'étude réalisée par l'Ontario Manpower étude, il faudrait disposer de coefficients des effectifs actuaires. La mirologie, pour traiter ce genre de renseignements. Il n'en reste pas moins que, pour établir des prévisions relatives à la main-d'œuvre, il faudra posséder des renseignements exhaustifs sur l'industrie, renseignements qui sont pour la majorité réalisés par les gouvernements fédéral et provincial sur les recueillis dans le cadre des nombreuses études réalisées par renseignements qui sont pour la majorité réalisées par possébilités offertes par l'industrie électronique. Toutefois, ces possibilités sont souvent examinées sans qu'on se demande si la main-d'œuvre requise sera disponiblement, ou même si il ne faudra pas aller chercher des travailleurs dans un autre secteur d'activité. Il est clair, par conséquent, que la prévision de la main-d'œuvre doit être intégrée au processus global de planification de l'agion à aider l'industrie, par la planification des effectifs, à tirer parti des possibilités qu'il se dessinent.

Pour ce qui est de la fabrication du matériel, les entraves du point de vue de la production tiennent à la pénurie de technologistes et de techniciens (c'est-à-dire ceux qui transforment les fruits de la recherche en produits marchands) plutôt qu'à un manque d'ingénieurs-concepteurs ou de travailleurs préposés au montage. On prevoit que cette tendance se maintiendra en raison de l'importance accrue des microplaquelettes dont la production exige une forte proportion de capital et de main-d'œuvre spécialisée, mais un faible nombre de travailleurs préposés au montage. Enfin, la popularité croissante des systèmes informatiques, notamment des petits systèmes, contribue à accroître la pénurie actuelle de travailleurs spécialisés dans le secteur des systèmes informatiques, de nombreuses possiblités s'ouvrent dans l'industrie et le fait de disposer d'un effectif suffisant de spécialistes en logiciel pourrait grandement favoriser le Canada en tant que fournisseur de logiciel autant sur le marché intérieur que sur celui de l'exportation. De plus, la disponibilité de telles ressources pourrait avantager les producteurs canadiens de matériaux par rapport à leurs concurrents, sans compter que, elle servait de nature à attirer au Canada les multinationales spécialisées dans la fabrication de matière.

Enfin, elle favorisera l'extension de la technologie informatique à d'autres secteurs d'activité, ce qui permettrait d'améliorer la productivité et le caractère concurrentiel de ces secteurs.

Le pénurie de spécialistes en logiciel n'est pas un phénomène propre au Canada: on le retrouve dans tous les pays qui s'intéressent à la technologie informatique. Avec pays qui s'intéressent à la technologie informatique. Avec un taux de population de capitale et de main-d'œuvre spécialisée, mais un faible nombre de travailleurs préposés au montage. La popularité croissante des systèmes informatiques, notamment des petits systèmes, contribue à accroître la pénurie actuelle de travailleurs spécialisés dans le secteur des systèmes informatiques, de nombreuses possiblités s'ouvrent dans l'industrie et le fait de disposer d'un effectif suffisant de spécialistes en logiciel pourrait grandement favoriser le Canada en tant que fournisseur de logiciel autant sur le marché intérieur que sur celui de l'exportation. De plus, la disponibilité de telles ressources pourrait avantager les producteurs canadiens de matériaux par rapport à leurs concurrents, sans compter que, elle servait de nature à attirer au Canada les multinationales spécialisées dans la fabrication de matière.

Enfin, elle favorisera l'extension de la technologie informatique à d'autres secteurs d'activité, ce qui permettrait d'améliorer la productivité et le caractère concurrentiel de ces secteurs.

Les observateurs dans le domaine s'attendent que le marche des ordinateurs, des périphériques et des machines de bureau électroniques connaisse un essor rapide au cours des années 1980. Toutefois, les options différentes sur la question de savoir à quel rythme on verrait s'implanter la technologie du bureau de l'avvenir. La prolifération de la technologie informatique est actuellement freinée par une pénurie critique de spécialistes en logiciel, c'est-à-dire de programmeurs, d'analystes fonctionnels et d'analystes de applications. Les changements d'ordre technique, comme l'automatisation de la rédaction de programmes, l'emploi de microprocesseurs programmables et peut-être même l'introduction d'une technologie axée sur des langages de tition d'application non techniques et des synthétiseurs de voix, programmatrice concourrit à réduire, d'ici la fin de la décennie, pourraient toutefois contribuer à la diminution des besoins en analystes fonctionnels. Toutefois, la pénurie de d'analystes spécialistes des applications, soit ceux qui comprennent les spécificités des applications, soit ceux qui sont servis par les logiciels et les applications auxquelles doit servir l'ordinateur, continue de se faire sentir.

gères par ordinateur, leur commercialisation mettra également à contribution les talents de spécialistes en logiciel. Les limites imposées à la production de matériel et de logiciel sont, semble-t-il, fort similaires à celles qu'on a notées (et résumées ci-après) dans le sous-secteur des ordinateurs, des périphériques et des machines de bureau électriques. Cependant, les plus importantes débouchés engendrés par l'industrie des biens de consommation découleront non pas de la production de matériel, mais plutôt de la réalisation de programmes et de bases de données destinées à appuyer les systèmes domestiques servant à des fins récréatives et éducatives, ou de systèmes

Vu cette incertitude, on peut tout au plus affirmer que la production de matériel destiné au marché intérieur, et peut-être à celui de l'exportation, pourrait créer des emplois. D'ailleurs, comme les systèmes en question sont primordiale - si la technologie Télédon réussira à conquérir D'ailleurs, reste à Savoix - et c'est une question de marché américain, ou si même elle surviendra au Canada.

I, affirmatif, à quel rythme ce marché se développera. Systèmes trouveront bon accueil auprès du public et, dans "à domicile"), car il est trop tôt pour savoir si ces consommation examinées (notamment les systèmes d'information difficile de se prononcer quant aux autres biens de possibles de répondre sans enterrer la production. Il a été compor te des besoins de main-d'œuvre auxquels il est reçue directe par saleté et les fours micro-onde), téléviseurs, les téleprojeteurs, les systèmes d'antennes de déjà fabriqués ici ou le seront à l'avvenir (tels les Canada, alors que la production d'autres biens, qui sont vidéodisque) ne seront vraisemblablement pas produites de toscopes à cassetttes, les caméras vidéo et les lecteurs de ressort de cet examen que certaines biens (dont les magnétactrice de l'industrie au cours de la décennie. Il gues, on a tenté d'identifier les produits qui marqueront dans le secteur des biens de consommation électronique.

éventuellement enterrer l'expansion de l'industrie. Savoir si une penurie de main-d'œuvre spécialisée pourra être empêché et former certaines opinions sur la question de certaines constatations qualitatives quant aux perspectives I, industrie. De ces consultations, on a pu dégager ont permis d'en arriver à un consensus sur la situation de ainsi qu'autres sources d'information secondaires

Une telle méthode a été appliquée à deux sous-secteurs de l'industrie électronique: celui des biens de consommation et celui des ordinateurs, des périphériques et des machines de bureau électroniques. Des entreprises exhaustives menées auprès de représentants de l'industrie, de fonctionnaires et d'autres observateurs bien renseignés

qui servaient de nature à gérer la production. On peut identifier les penuries événuelles de travailleurs estimations touchant l'offre de main-d'œuvre spéciale, perspectives d'emploi et, en comparant ces dernières aux tions, des prévisions peuvent être établies quant aux techniques employées. À partir de ces informations, techniques peut modifier la structure de sa production et concurrents internationaux et la fagon dont l'évolution des que prendra l'industrie, sa position par rapport à ses qui, il faut plaire, c'est examiner en détail les orientations suivantes fournir un bon indice de la situation future. Ce font usage de coefficients périodes en matière d'effectifs ne production. D'autre part, les modèles macro-économiques qui point de vue de leurs structures que de leurs techniques de productivité qui subissent de profonds changements tant du secteur qui n'ont pas encore atteint le marché, ou de secteurs privés autres lorsqu'il sagit de la fabrication de produits qui sont pas encore permis de faire établir des antérieurs de main-d'œuvre ne permettent pas d'établir des simplles extrapolations faites à partir des besoins de prévision des besoins de main-d'œuvre ne conviennent guère. Evolution rapide des techniques, les méthodes classiques de 1, électronique, par une croissance dynamique et une Dans une industrie marquée, comme l'est celle de

Harvey Schwartz

CERTAINS SOUS-SECTEURS DE L'INDUSTRIE ÉLECTRONIQUE

PERSPECTIVES D'EMPLOI A MOYEN TERME:

32

28

ETUDE N°

AUTEUR

Peat, Marwick et  
COLLABORATEURS

Perpectives d'emploi à  
moyen terme: industrie  
canadienne de la  
fabrication de machines et  
d'équipement

Perpective d'emploi à  
moyen terme: certaines  
sous-secteurs de l'  
industrie électronique

(The Medium Term Employment  
Outlook: Selected  
Subsectors of the  
Electronics Industry)

H. Schwartz

TITLE

TITRE	AUTEUR	ÉTUDE N°
Pour mieux comprendre la demande à moyen et à long termes de main-d'œuvre, le groupe d'étude a commandé des analyses des secteurs suivants de l'économie canadienne : automobilité, machinerie, électronique, finance, assurance et immobilier; accueillir, entreprendre, développer et promouvoir la collectivité comme une approche collégiale et partenariale de déterminer la demande de trois catégories professionnelles dans une perspective par rapport aux autres analyses de cette série. Voici quelques rapports aux autres analyses de cette série.	A.E. Daley	9
Perspectives d'emploi à moyen terme : le financement, l'assurance et l'immobilier	B.A. Keys	19
Perspectives d'emploi à moyen terme : l'assurance et l'immobilier	D.M. Caskie	21
(The Medium Term Employment Outlook for Construction)	N. MacDonald	25
Perspectives d'emploi à moyen terme : la construction	P. Moreau	(The Medium Term Employment Outlook for Manufacturing)
Perspectives d'emploi à moyen terme : l'assurance et l'immobilier	Autonomous Industry	(The Medium Term Employment Outlook for Canada)
Perspectives d'emploi à moyen terme : l'assurance et l'immobilier	Automotive Industry	(The Medium Term Employment Outlook for Canada)
Perspectives d'emploi à moyen terme : l'assurance et l'immobilier	L'industrie automobile	S. Moreau
Perspectives d'emploi à moyen terme : l'assurance et l'immobilier	L'industrie manufacturière	L'industrie manufacturière
Perspectives d'emploi à moyen terme : l'assurance et l'immobilier	L'industrie manufacturière	L'industrie manufacturière
Perspectives d'emploi à moyen terme : l'assurance et l'immobilier	L'industrie manufacturière	L'industrie manufacturière
Perspectives d'emploi à moyen terme : l'assurance et l'immobilier	L'industrie manufacturière	L'industrie manufacturière



juillet 1981

Harvey Schwartz

Selected Subsectors of the Electronics Industry  
(The Medium-Term Employment Outlook:

Perspectives d'emploi à moyen terme:  
certaines sous-secteurs de l'industrie  
électronique

## SOMMAIRE

ÉTUDE TECHNIQUE N°32

Une analyse des métiers d'outillieurs-ajusteurs en Ontario fait ressortir les mêmes constatations. De 1931 à 1941, un nombre imposant de jeunes gens, surtout des Canadiens, sont venus grossir les rangs de ces travailleurs. Au cours des 30 dernières années, le nombre de travailleurs exerçant ce métier n'a pas beaucoup changé. C'est dire que l'on a récemment fait ressortir les mêmes constatations que pour faire face aux penuries Ces constatations supposent que pour faire face aux penuries de main-d'œuvre prévues pour la prochaine décennie, il faudra élaborer des stratégies d'emploi de nature à diminuer le nombre de travailleurs âgés qui se retirent des secteurs de l'économie ou la productivité et la croissance sont les plus grandes ou à la production de main-d'œuvre qui contribuent à leur retraite. La essence tielle en facilitant l'emploi (à temps partiel ou selon un tailler du bassin de main-d'œuvre que constituent les travailleurs âgés actifs et à la retraite que l'on utilise de façon plus productive leur bagage de connaissances et leur grande expérience pour promouvoir la croissance économique et l'élevation du niveau de vie de tous les Canadiens.

Le nombre croissant la population active. constate un vieillissement marqué des outillieurs-ajusteurs qui quittent en nombre croissant la population active. Ces constatations d'outillieurs-ajusteurs qui se retirent des secteurs de travailleurs âgés qui se retirent des secteurs de l'économie ou à la productivité et la croissance sont les plus grandes ou à la production de main-d'œuvre qui contribuent à leur retraite. La retraite régime de travail) des personnes à leur retraite. La empecher la perte totale de ces compétences et connaissances essentielles en facilitant l'emploi (à temps partiel ou selon un autre régime de travail) des personnes à leur retraite. La travaille du bassin de main-d'œuvre qui contribuent à leur retraite. Les travailleurs âgés actifs et à la retraite que l'on utilise de façon plus productive leur bagage de connaissances et leur grande expérience pour promouvoir la croissance économique et l'élevation du niveau de vie de tous les Canadiens.

de l'Ontario.

Cinqième de l'effetif, contre 30% dans le cas des entreprises cinqième de l'Ontario. Les travailleurs de moins de 25 ans représentent le jeune et se retrouvent surtout en Alberta où, dans 80% des compagnies formées au Canada tendent à avoir l'effetif le plus Canada. Les entreprises qui emploient le plus grand nombre de ces dernières sont en Ontario) sont majoritairement nées au spéciales de la construction et les outillieurs-ajusteurs (80% cours de la période d'après-guerre. Les travailleurs très ans, la majorité de ces travailleurs ayant immigré au Canada au fabrique au viellissement de ces travailleurs ayant fait de 40 à 44 avions estimé que l'âge moyen dans la plupart des entreprises de partie au village-ajustage en Ontario montrant que fabrique. Ces dernières demandes de la construction, de la très spéciales dans les métiers rattachés notamment aux prévue en raison d'une modification de la courbe de l'activité ajustage. Cette demande pourrait être encore plus forte que domaines de la fabrication, de la construction et de l'outillage très spéciales dans les métiers rattachés notamment aux secteurs de la construction, de la fabrication et de la croissance du marché des services, compte tenu de leur importance pour la croissance sur les travailleurs très attachée particulièrement aux groupes de professions très on s'attache population active, situation des travailleurs âgés au sein de la population active, dans l'évaluation des répercussions économiques de la

produit national brut. L'énergie et, indirectement, pour le rythme de croissance du secteur de la construction, de la fabrication et de des secteurs de la construction, de la fabrication et de la croissance sur les travailleurs très attachée particulièrement aux groupes de professions très on s'attache population active, situation des travailleurs âgés au sein de la population active, dans l'évaluation des répercussions économiques de la

- f) fléchissement du taux d'activité, malgré l'augmentation prévue de la proportion de ces travailleurs au sein de la population active d'ici l'année 2001.
- e) taux de recyclage plus faible;

Les considérations liées à l'offre et à la demande entre nécessairesément en ligne de compte et sont examinées afin de permettre une analyse équilibrée des questions précitées et une évaluation plus globale de la situation des travailleurs âgés au sein de la population active. Pour les fins de notre propos, nous entendons par travailleurs âgés les personnes d'au moins 45 ans qui sont membres à part entière de la population active du Canada. Cette définition tient compte du fait que les problèmes d'emploi liés à l'âge commencent à se manifester une fois ce "cap" franchi.

Pour ce qui est de la troisième question, à savoir le recrutement, on examine le tissu de contraintes auxquelles se heurte le travailleur âgé afin d'en évaluer l'importance par rapport à l'activité de la population active et à la durée du chômage. L'étude tente de déterminer l'amplitude des problèmes auxquels les travailleurs âgés font face au chapitre de leur emploiabilité réelle et perçue, de l'ancienneté, de la remunération et des régimes de pensions, de même qu'au chapitre du processus de recrutement en termes d'attitudes, de connaisances et de rendement.

La deuxième question à traiter est la importance quantitative et qualitative du chômage chez les travailleurs âgés et de son incidence possible sur l'élaboration de politiques. Même si en général les travailleurs âgés représentent une proportion beaucoup plus petite des chômeurs que l'ensemble des actifs, certains aspects dont la durée du chômage des travailleurs âgés et le moment de leur vie où il se produit, peuvent entraîner pour eux des difficultés plus grandes sur les plans économique et social. Par conséquent, des mesures spéciales d'action positive liées à des programmes d'applications universelle ou à des programmes, adressant précisément à ce segment de la population active pourraient s'imposer.

Frank K.C. Sampson

# LA SITUATION DES TRAVAILLEURS AGÉS AU SEIN DE LA POPULATION ACTIVE



juillet 1981

Frank Sampson

(The Labour Force Position of Older Workers)

La situation des travailleurs âgés au sein de la population active

SOMMAIRE

ETUDE TECHNIQUE N°31



formulation et de mécanismes de réglementation pour que leur soit garantie une rémunération juste et équitable.

L'autre terminé son rapport en faisant valoir qu'à défaut d'exigences légales ou de mécanismes efficaces de respect des obligations contractuelles et de stimulants à l'intention des employeurs pour qu'ils recrutent des personnes handicapées et que sans une intensification importante des efforts du gouvernement fédéral pour préparer les personnes handicapées à se tailler une place sur le marché du travail et leur accorder l'aide nécessaire, il est peu probable que la mentalité traditionnelle et les structures institutionnelles se modifient. À cet égard, il faudrait appuyer de façon particulière les mesures d'action positive et le rôle des CEC.

des domaines comme le transport, d'allocations spéciales de d'incapacité peuvent avoir besoin d'une aide continue dans l'emploi. Enfin, les personnes atteintes d'un certaien degré qu'elles ne sont pas au fait des exigences normales de pour veiller à ce qu'elles ne perdent pas leur poste parce emploï et de rester en contact avec elles après le placement absolument nécessaire de leur offrir du conseil en de pré-possibilités d'emploi qui sont différentes à elles, il est qu'elles ne connaissent pas ou ne peuvent percevoir les élevée chez les personnes handicapées est attribuable au fait les centres d'emploi au Canada. Comme une partie du chômage handicapées et d'affection à cette fin des spécialistes dans de conseil en de formatation professionnelle aux personnes offre. Il est nécessaire d'offrir des programmes spéciaux ces initiatives doivent leur pendant du côté de

d'inuites. dont les capacités mentales ou physiques sont grandement dans certains cas, pour l'emploi permanent des personnes formation et la réadaptation des personnes handicapées et, protégés des institutions efficaces et viables pour la pour amener les entreprises à participer activement et de fagon continue aux efforts destinés à faire des ateliers ainsi que des programmes obligatoires d'action positive. L'autre fait valoir en outre que des stimulants s'imposent physique totalement accessible aux personnes handicapées, bâtiment et d'autres réglements pour rendre le milieu législatif. Par exemple, il faudrait adopter des codes de Le rapport, on propose également des solutions d'ordre formation en cours d'emploi adapté à leurs besoins. Dans travail affin de maximiser leur rendement et à fournir de la technique, à planifier les régimes et les procédures de architecture nécessaires, à se procurer le soutien

visant à aider les employeurs à procéder aux modifications de beaucoup par la mise en oeuvre de programmes spéciaux qui sont offerts à ces personnes, pourraient être accrues personnes handicapées estivent que les possibilités d'emploi qui nombre d'organismes bénévoles oeuvrant auprès de

handicapées.

principes directeurs régissant le recrutement des personnes systématique, par le manque général, chez les entreprises, de équipement adapté à ces personnes et, sur le plan général d'éditions consignes en vue des besoins des personnes handicapées, par l'inexistance de régimes de travail ou recrutement. Cette attitude se traduit par le manque pas assumer les couts additionnels que suppose leur connaissance pas les capacités de ces personnes et ne veulent personnes handicapées parce qu'ils comprennent mal ou ne pas évaluer une place convenable sur le marché du travail. Les employeurs hésitent, en grande partie, à embaucher des physiques ainsi qu'aux difficultés mentales qui les empêchent de la population active tiennent aux obstacles systémiques et la situation médiocre des personnes handicapées au sein

est très élevée et atteint probablement plus de 50 %. Cependant, on estime que le taux de chômage pour ce groupe parfaitement capables d'occuper un emploi régulier. Canadiens, dont près du tiers sont considérés comme étant assez imposante et représentante environ 2,2 millions de personnes handicapées au Canada. Ce groupe est d'une taille existe des contraintes importantes à l'activité des ce document examine un certain nombre de domaines où il

Frank K.C. Sampson

## HANDICAPES AU SEIN DE LA POPULATION ACTIVE DU CANADA

### QUESTIONS RELATIVES À LA SITUATION DES PERSONNES



juillet 1981

Frank Sampson

(Issues Relating to the Labour Force  
Position of the Disabled in Canada)

QUESTIONS RELATIVES à LA SITUATION DES PERSONNES  
HANDICAPÉES AU SEIN DE LA POPULATION ACTIVE DU  
CANADA

## SOMMAIRE

ÉTUDE TECHNIQUE N°30



Les mesures d'ordre législatif et politique comprennent deux mesures ayant trait au respect de l'action positive. La question législative comprendrait une modification du Code canadien du travail, afin d'expliquer des sociétés fédérées qui, elles mettent en oeuvre des programmes d'action positive en matière de politique contractuelle dans des contrats spécifiques. Les initiatives en matière de politique contractuelle comprennent : les accords de planification de la main-d'œuvre, les accords de fixation des prix du pétrole, le recrutement à l'étranger de travailleurs et toutes nouvelles mesures grâce auxquelles les entreprises du secteur privé se verrait offrir des subventions de développement ou d'adaptation.

Les mécanismes d'incitation étudiés comprennent : 1) des fonds de formation axés sur des groupes précis ; 2) les accords du Service consultatif de la main-d'œuvre ; et 3) les accords d'action positive. L'étude présente aussi le lecteur accords d'action positive. L'étude présente aussi le lecteur éventuel de ces stimulants.

3) de la présentation des clients aux employeurs qui ont de vérifiables plans d'action positive.

l'emploi; et

de conseil à la formation préparatoire à

2) de la présentation des services appropriés de formation,

présentation;

de la formation, du conseil à la

1) de recruter les membres des groupes désignés en vue

s'agira donc:

plus de travailleurs qui ont les compétences recherchées. Il

de membres désignés et fournit aux employeurs de plus en

positive exigera de la CECIC qu'elle fasse des présentations

La mise en oeuvre efficace des programmes d'action

autochtones.

renseignements sur le marché du travail pour ce qui est des

souffrant d'un handicap physique et améliore son système de

point une base de données complètes sur les personnes

De plus, il est recommandé que la Commission mette au

éviter les doubles emplois.

aussi que le mandat de la CECIC à cet égard soit clarifié pour

programme chez les employeurs participants. On recommande

forme aurait la responsabilité directe de la présentation du

négociable des nouvelles conventions. Un personnel bien

positive devrait être une partie intégrante et non

dispositions touchant la planification en matière d'action

publique auprès des employeurs du secteur privé. Des

pour ce qui est de l'aide technique, des conseils, et de la

On recommande qu'un personnel complet soit disponible

de ces présentations.

grossir le nombre de travailleurs compétents par l'entremise

présentations de membres désignés, plus les mesures visant à

sera faite aux Centres d'emploi du Canada (CEC) de faire des

Les mesures correctrices comprennent les mesures nécessaires pour que le gouvernement fasse connaître l'action positive avec succès. Elles visent tout d'abord l'aide technique, les conséquences de la publicité auprès des employeurs du secteur privé, et deuxièmement l'élimination des problèmes au sein de la protection sociale, ainsi que la réglementation qui éventuellement dé la loi sur l'accès à l'information et de la loi probables, mentionnons le manque de données, les effets liés à la protection d'un programme du genre. Au nombre des deuxièmes, menées à la protection d'un programme du genre. Au nombre des deuxièmes, menées à la protection d'un programme du genre. Au nombre des deuxièmes, menées à la protection d'un programme du genre. Au nombre des deuxièmes, menées à la protection d'un programme du genre.

Trois composantes de la politique du marché du travail sont proposées : des mesures de l'action positive et d'améliorer la mise en œuvre conjointes en vue d'accroître et d'améliorer la mise en œuvre des mécanismes d'incitations. Ces mesures d'ordre législatif et politique et correctrices, des mesures correctrices, des mesures de l'action positive et d'améliorer la mise en œuvre conjointes en vue d'accroître et d'améliorer la mise en œuvre des mécanismes d'incitations.

L'étude examine aussi l'effet de l'action positive sur négociation collective. Les relations de travail combinées au processus de paramètres de l'offre, les coûts pour les entreprises et trois autres aspects importants du marché du travail, soit trois composantes de la politique du marché du travail.

Intégrée aux systèmes de planification des ressources normative de solution des problèmes qui peut facillement être en dehors de l'emploi, l'action positive est aussi une méthode risque juridique et d'apporter les modalités nécessaires. Structure de règlement des problèmes qui permet d'établir les droits de la personne, l'action positive offre une méthode qui est d'une application plus rigoureuse des principes des responsabilités en vue de solutionner le problème. Pour ce et passer aux employeurs du secteur privé une partie de la nombreuses personnes qui régulent des paiements de transfert les coûts du gouvernement en améliorant l'employabilité de

On soutient que l'action positive sera mise en oeuvre dans un milieu caractérisé par les tendances cruciales suivantes :

- une diminution constante du taux de croissance de la population active qui aura un effet direct sur les niveaux potentiels maximums de croissance économique;
- une croissance marginale de la productivité pendant la première moitié de la décennie, ce qui limite la possibilité des accroissements pour une plus grande équité sur le marché du travail dont découlera une application plus rigoureuse, et aussi plus courante d'éléments tous facteurs privés constituant les éléments enviesées comme étant très positives. Le fait que 70 à 80 % des nouveaux arrivants sur le marché du travail appartiennent aux trois groupes cibles que sont les femmes, les autochtones et les personnes handicapées, signifie que l'action positive sera un moyen efficace de garantir une offre adéquate de travailleurs pour tous les emplois. En termes économiques qu'il est, en principe, relativement en raison d'une baisse de la croissance de la population active. En termes de productivité, on soutient que les groupes cibles sont une source potentielle de nouveaux travailleurs hautement qualifiés. L'action positive aura un effet favorable sur les spécialistes.

Les effets de l'action positive sur ces facteurs sont les suivants :

- des réformes fiscales limitées à une époque de reconstruction économique ;
- une croissance marginale de la productivité pendant la première moitié de la décennie, ce qui limite la possibilité des accroissements pour une plus grande équité sur le marché du travail dont découlera une application plus rigoureuse, et aussi plus courante d'éléments tous facteurs privés constituant les éléments enviesées comme étant très positives. Le fait que 70 à 80 % des nouveaux arrivants sur le marché du travail appartiennent aux trois groupes cibles que sont les femmes, les autochtones et les personnes handicapées, signifie que l'action positive sera un moyen efficace de garantir une offre adéquate de travailleurs pour tous les emplois. En termes économiques qu'il est, en principe, relativement en raison d'une baisse de la croissance de la population active. En termes de productivité, on soutient que les groupes cibles sont une source potentielle de nouveaux travailleurs hautement qualifiés. L'action positive aura un effet favorable sur les spécialistes.

On soutient que l'action positive sera mise en oeuvre dans un milieu caractérisé par les tendances cruciales suivantes :

- une diminution constante du taux de croissance de la population active qui aura un effet direct sur les niveaux potentiels maximums de croissance économique;
- une croissance marginale de la productivité pendant la première moitié de la décennie, ce qui limite la possibilité des accroissements pour une plus grande équité sur le marché du travail dont découlera une application plus rigoureuse, et aussi plus courante d'éléments tous facteurs privés constituant les éléments enviesées comme étant très positives. Le fait que 70 à 80 % des nouveaux arrivants sur le marché du travail appartiennent aux trois groupes cibles que sont les femmes, les autochtones et les personnes handicapées, signifie que l'action positive sera un moyen efficace de garantir une offre adéquate de travailleurs pour tous les emplois. En termes économiques qu'il est, en principe, relativement en raison d'une baisse de la croissance de la population active. En termes de productivité, on soutient que les groupes cibles sont une source potentielle de nouveaux travailleurs hautement qualifiés. L'action positive aura un effet favorable sur les spécialistes.

En se fondant sur les répercussions à la base de trois variables socio-économiques, c'est-à-dire le chômage, le type d'emploi et les revenus, l'étude expose comment un passe d'une reconnaissance bien intentionnée de la discrimination "système d'emploi" apparemment impartiaux, mais qui nuisent à certains groupes. Cette "discrimination systémique" est définie comme étant celle d'un système d'emploi qui exclut en nombre disproporionné les femmes et les membres des groupes minoritaires en se basant sur des critères qui n'ont pas trait au rendement au travail ou à la bonne conduite des affaires.

On explique ensuite que l'action positive est un cycle global de planification et de mise en oeuvre s'intégrant aux techniques habituées de solution des problèmes et de planification des entreprises.

La globalisation et de la mise en œuvre s'intégrant aux techniques habituelles de solution des problèmes et de planification des entreprises.

L'étude examine l'action positive sous l'angle de son utilisation efficace, c'est-à-dire comme outil de planification du marché du travail permettant de s'en prendre au problème de la discrimination en matière d'emploi. En tant que cadre conceptuel, l'étude s'ouvre sur une définition globale du problème, explique ce que serait la solution efficace en termes d'action positive, décrit le milieu du marché du travail sur lequel cette solution aura des effets et résume les répercussions pour le marché du travail. L'étude fait aussi le point sur l'expérience de l'action positive au Canada. A partir de cette analyse, on fait l'examen des composantes de base des politiques du marché du travail qui visent à influer sur la demande de travailleurs appartenant aux groupes cibles.

D. Rhys Phillips



juillet 1981

Rhys D. Phillips

Labour Market Planning Tool of the 1980s)  
(Affirmative Action as an Effective

L'action positive: un instrument efficace de planification  
du marché du travail dans les années 1980

#### SOMMAIRE

ÉTUDE TECHNIQUE N°29



que la formalisation technique de base devrait être dispensée en établissement, chaque entreprise formant ensuite les travailleurs en fonction de ses propres besoins.

La deuxième grande groupe fait appel à moins de travailleurs hautement spécialisés et dépend davantage de travailleurs moyennement spécialisés et formes en fonction des besoins particuliers de chaque entreprise. Ces entreprises pensent utilisier encore plus de travailleurs moyennement spécialisés et fournissent des besoins hautement spécialisés et forme dans la fabrication de machines à moteur et de machines à vannerie.

En règle générale, l'industrie est constituée de deux grands groupes. Le premier fait appel à un grand nombre de campagnes hautement spécialisées. Les entreprises de ce groupe estiment qu'elles continuent d'avoir besoin de ces travailleurs hautement spécialisés dans l'avenir et que l'offre de main-d'œuvre hautelement également que la formation devrait être prise en situation le problème le plus grave augure l'industrie fait face.

Elles estiment également que l'industrie est un problème critique, de main-d'œuvre hautelement spécialisé dans l'avenir et que l'offre de main-par l'industrie et que elle devrait être dispensée dans le "cadre du travail" et non dans des établissements d'enseignement.

La penurie de main-d'œuvre spécialisée est perçue comme une gravité du problème est considérant différent d'un secteur à l'autre, et même d'une entreprise à l'autre.

Le problème touchant l'ensemble de l'industrie. Le degré de problèmes monteurs, 320 électriques, 200 techniques en soudure-soudureurs, 180 outillieurs-ajusteurs, 180 mécaniciens d'entretien, 520 outillieurs-monteurs, 200 ajusteurs-monteurs et mécaniciens-monteurs, 40 soudureurs, 200 soudureurs-monteurs et régulateurs-conducteurs de machines-outils, 80 décennie, de 5 000 régulateurs-conducteurs de machines-outils, 80 mécaniciens d'ajustement, au cours de la prochaine trentaine, l'industrie aura besoin de 120 modèles sur métal et 180 autres travailleurs électroniques, 120 soudureurs sur métal et 180 autres travailleurs spécialisés.

D'appres nos travaux, on peut s'attendre que l'industrie canadienne de la fabrication de machines et d'équipement connaisse dans l'ensemble un taux annuel de croissance de 4% pendant la prochaine décennie. Selon les rares données

Il résulte de ces deux problèmes que notre rapport doit être considéré comme un aperçu de la situation et une tentative d'approche du problème, et non comme une prévision définitive.

- de descriptions communiques des compétences;
  - d'une description de la réserve actuelle de compétences
  - de base dans l'industrie;
  - de données sur le rapport entre les augmentations de la production et la demande de main-d'œuvre.

Deuxièmement, il y a des lacunes au niveau des données de base requises pour établir une prévision globale. On note l'absence, entre autres :

Dès les travaux initiaux, on s'est rendu compte que deux problèmes majeurs entraînaient l'établissement de telles prévisions. Premièrement, il s'agit d'une industrie complexe, selon la définition du ministère de l'Industrie et du Commerce, cette industrie comprenant treize grands secteurs qui constituent en fait treize industries distinctes dont les perspectives et les besoins en main-d'œuvre spéciale sont différentes et lement.

Cette étude a pour but d'examiner les perspectives de l'industrie canadienne de la fabrication de machines et d'équipement pour les années 1980 et à établir, d'après cet examen, des prévisions de la demande de main-d'œuvre spécialisée pour cette industrie.

Peat, Marwick et collaborateurs

PERSPECTIVES D'EMPLOI A MOYEN TERME : L'INDUSTRIE  
CANADIENNE DE LA FABRICATION DE MACHINES ET D'EQUIPEMENT

**ÉTUDE N°**

**AUTEUR**

**Peat, Marwick et  
Partenaires**

**Moyen terme: canadienne de la  
fabrication de machines et  
d'équipement**

**Perspectives d'emploi à  
moyen terme: certains  
sous-secteurs de l'industrie  
lourde électronique**

**(The Medium Term Employment  
Outlook: Selected  
Subsectors of the  
Electronics Industry)**

**32**

**H. Schwartz**

**TITRE**

**28**

to 1990)  
in the Hospitality Industry  
Outlook: Manpower Planning  
(The Medium Term Employment

d, ici 1990.  
L'industrie de l'accueill  
de la main-d'oeuvre dans  
de l'emploi: Planification  
Prospective à moyen terme

S. Moreau

25

Automotive Industry  
Outlook: Canadian  
(The Medium Term Employment

canadienne de l'automobile  
moyen terme: L'industrie  
Perspectives d'emploi à

N. McDonald

21

Industry  
Outlook: Construction  
(The Medium Term Employment

construction  
moyen terme: La  
Perspectives d'emploi à

B.A. Keys  
D.M. Caskey

19

Insurance and Real Estate  
Outlook: Finance,  
(The Medium Term Employment

l'assurance et  
moyen terme: Le finance,  
Perspectives d'emploi à

A.E. Daly

9

ETUDE N°                    AUTEUR                    TITRE

Pour mieux comprendre la demande à moyen et à long  
termes de main-d'oeuvre, le groupe d'étude a commandé des  
analyses des secteurs suivants de l'économie canadienne:  
automobile; machinerie; électronique; finance; assurance  
et immobilier; accueill; et construction. Ces six études  
devraient être envisagées comme une approche collective  
permettant de déterminer la demande de main-d'oeuvre par  
catégorie professionnelle dans une perspective à deux ans.  
Il se pourrait donc que le lecteur trouve utile de se  
reporter aux autres analyses de cette série. Voici quelques en  
sont les auteurs et leurs titres. Bien que les études soit  
disponibles dans la langue de l'autre, ce condensé contient  
des sommaires et en français.



juillet 1981

Peat, Marwick et collaborateurs

The Canadian Equipment and Machinery Industry  
(The Medium-Term Employment Outlook)

Perspectives d'emploi à moyen terme : L'industrie canadienne  
de la fabrication de machines et d'équipement

## SOMMAIRE

ÉTUDE TECHNIQUE N°28



Les tarifs et les contingents, qui imposent des restrictions sur l'importation de produits étrangers, sont les autres mesures visant à stimuler ou à maintenir l'emploi. Bien que, elles portent sur un grand nombre de produits, quatre secteurs de l'économie sont privilégiés : les produits agricoles, les textiles, le vêtement et la chaussure.

- La Société pour l'expansion des exportations qui offre diverses services d'assurance et de financement aux exportateurs canadiens.
- La Lot sur les prêts aux petites entreprises aux termes de l'accord entre le ministre de l'Industrie et du Commerce de laquelle le ministre des petites entreprises aux termes permet garantir des prêts bancaires aux petites entreprises. Le taux d'intérêt de ces prêts est fixé à 1 % de plus que le taux préférentiel.
- La banque fédérale de développement qui a pour but de compléter l'appartement des autres maisons de crédit tout en restant autonome. Parmi les services qu'elle offre figurent les prêts à terme, le financement provisoire, les garanties de prêts et la participation au capital.

Le gouvernement fédéral administre trois principaux programmes qui visent à financer les entreprises à des taux égards. Voici les programmes en question :

ne visent pas toujours directement la création d'emplois, il y a pas acceptables à une maison de crédit. Quelque ces programmes pas accétables ou selon des conditions qui ne seraient normalement privilégiées ou seules conditions qui visent à financer les entreprises à des taux

- Ententes-cadres de développement conjointes afin d'alligner les stratégies d'expansion sur les objets des provinces. Ces ententes portent sur une gamme de projets dont bon nombre ont un lien très étroit avec la création d'emplois. Certains projets, cependant, visent directement la création d'emplois. A ce chapitre, on accorde des subventions directes aux industries ou encore des subventions "en bâtons" pour aménagement de l'infrastructure nécessaire.

- Programme de subventions au développement régional en vertu d'un des subventions sont accordées aux entreprises canadiennes afin de les amener à s'implanter dans les régions moins prospères du Canada. Les subventions consenties dans le cadre du programme ont varié entre \$ 65 et \$ 100 millions par année.

Le MERR administre les programmes suivants:

- Programme d'expansion des entreprises offrant diverses subventions et une assurance-prêts aux fabricants canadiens. Au cours de l'année financière 1979-1980, des subventions totales sont déversées dans l'ordre de \$ 27 millions ont été accordées et des prêts d'environ \$ 156 millions ont été assurées.
- Programme d'aide à l'expansion des installations de calles sèches: les subventions proposent diverses consentes en vertu du programme ont atteint environ \$ 35 millions au cours de l'année financière 1979-1980.
- Programme d'aide aux constructions de navires au moyen de subventions à \$ 83,3 millions au cours de l'année financière à ce chapitre se sont effectuées \$ 35 millions au cours de l'année financière 1979-1980.
- Programme d'aide aux industries à mettre au point du matériel militaire et civil aux fins d'exportation. annuellement pour aider l'industrie à mettre au point du défense, qui fournit environ \$ 45 à \$ 50 millions
- Programme de productivité de l'industrie du matériel militaire et civile et aux finales d'exportation. ministère de l'Industrie et du Commerce (IAC) et le ministère de l'Énergie, du Climat et de la Faune (MEER). Voici les principaux programmes d'IAC:

Plusieurs programmes d'aide aux industries sont mis en œuvre par le gouvernement du Canada et administrés par le ministère de l'Industrie et du Commerce (IAC) et le ministère de l'Énergie, du Climat et de la Faune (MEER). Voici les principaux programmes d'IAC:

s'il en coûte plus cher. Aucune étude des sommes globales versées par le gouvernement à cette fin n'est disponible; toutefois, selon un agent du ministère, le coût net atteignerait environ \$ 250 millions.

Le ministère des Approvisionnements et services met en œuvre diverses politiques pour favoriser l'achat de biens et de services canadiens en vue de maintenir ou d'améliorer le niveau de l'emploi au Canada. En général, ces politiques privilégient les fournisseurs canadiens par rapport à ceux de l'étranger, même

La création d'emplois.

Les stimulants fiscaux visant dans une large mesure ou en partie à stimuler l'emploi se chiffraient à quelque \$ 1,8 milliard en 1979. De ce montant, environ \$ 1,1 milliard a été consenti à l'industrie manufacturière et comprenait un taux d'imposition préférentiel sur les bénéfices provenant de la fabrication et de la transformation, ainsi qu'un amortissement accéléré. Bon nombre des stimulants fiscaux sont bâtiés en faveur du capital et visent à stimuler l'emploi par l'investisse-ment de capitaux plutôt que par l'octroi de stimulants directs à

- stimulants fiscaux;
  - politique d'approvisationnement;
  - programmes d'aide aux industries;
  - programmes de financement;
  - tarifs et contingents.

création d'emplois comme suit :

Peat, Marwick et collaborateurs

POLITIQUES FEDERALES VISANT A STIMULER LA CREA  
D'EMPLOI DANS LE SECTEUR PRIVE



juillet 1981

Peat, Marwick et Collaborateurs

(Private Sector Employment Market)  
(Fédéral Policies to Stimulate

création d'emploi dans le secteur privé  
politiques fédérales visant à stimuler la

## SOMMAIRE

ÉTUDE TECHNIQUE N°27

ce qu'il faut essentiellement dégager de cette hypothèse, ce n'est pas simplement que notre perception la plus fondamentale de la façon dont nous nous organisons devrait changer, mais que cette perception est en train de changer. Nous constatons peu à peu que la terre, la communauté des nations et l'humanité sont différentes de l'idée que nous nous faisons actuellement.

L'autre utilisation de terme "crise" au sens où les chinois l'ont placé, c'est-à-dire que de grandes possiblités coïtoient une longue période occidentale dans une crise d'envergure. Plongée la culture occidentale dans une crise d'envergure, est à la source du désordre social et économique de notre culture occidentale ne tient plus sous aucune forme; que ce fait expression est que le sens de la réalité qui a caractérisé la culture occidentale ne tient plus sous aucune forme; que ce fait est à la source du désordre social et économique de notre culture occidentale ne tient plus sous aucune forme; que ce fait longue période occidentale dans une crise d'envergure.

Le danger de notre époque, d'un pessimisme relève de joie et responsabilités, nous devrions être aimés face aux max qui immeuse danger. Par conséquent, si nous acceptons nos responsabilités, nous devrions être aimés face aux max qui rongent notre époque, d'un pessimisme relève de joie et responsabilités, nous devrions être aimés face aux max qui immeuse danger.

La hypothèse fondamentale dont cette étude n'est qu'une expression ensuite les répercussions de ces transformations sur le monde du travail. De là, on passe en revue les diverses orientations qui s'offrent au gouvernement et les mesures orientations qui peuvent être arrêtées maintenant à la lumière de prévisions qui peuvent être arrêtées maintenant à la lumière de l'évolution constatée.

On examine ensuite les répercussions de ces transformations sur la nature humaine et du travail. La nouveauté de l'activité travailleuse dans notre culture va lancer chacun dans une nouvelle perspective de la nouvelle mentalité devrait travailler est mise en regard de la nouvelle mentalité devrait travailler est mise en regard de la nouvelle mentalité voulaire chacun pourtant que chacun devrait s'engager à vivre ses propres convictions.

canadienne en particulier. Il est ensuite question de la qui sous-tendent la société occidentale en général et la société changements qui se produisent actuellement dans les perceptions souvent pas complète, des perceptions qui façonnent notre aussi le rôle absolulement formateur, encore que l'on n'en tienne objectif. L'auteur fait ressortir non seulement des faits, mais les trois premières chapitres sont consacrés au premier

et le travail proprement dit. Fédéral en particulier en ce qui concerne les marchés du travail les pratiques de la société en général et du gouvernement également radicaux sur les principes directeurs, les programmes et l'auteur veut explorer les répercussions de ces changements radikément nos assises les plus profondes. Deuxième, ébranlent nos comment notre époque est témoin de changements qui de montrer comment notre époque est témoin de changements qui cette étude vise deux objectifs de base. Il sagit d'abord

nouvel esprit les anime "collectivement". Les Canadiens. Ces derniers sont déjà les rouages d'un changements sont nécessaires, mais qui, ils s'opèrent déjà chez l'auteur pose en hypothèse que non seulement ces

que dans notre fagon d'appréhender la réalité. Elles, de l'humanité et du monde dans lequel nous vivons, ainsi taux s'imposent dans l'orientation la plus profonde de nos la prochaine génération, des changements importants et fondamen-t l'étude examine le point de vue selon lequel, au cours de

société en général. Nous avons de plus le sentiment que des changements importants s'opèrent dans le monde du travail et au sein de la

Ruben F.W. Nelson

SUR LES POLITIQUES LIÉES AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET A L'EMPLOI  
PERCEPTIONS DU TRAVAIL ET REPERCUSSIONS



juillet 1981

Ruben F.W. Nelson

(A Person-Centred Understanding of Work  
and Its Implications)

Perceptions du travail et répercussions sur les politiques liées au marché du travail et à l'emploi

## SOMMAIRE

ÉTUDE TECHNIQUE N°26



Enfin, il est évident que, même si les conclusions principales de l'étude n'exigeraient pas de modifications majeures du Canadian Hospitality Institute pourraient être basées sur des points précis. La base de données qui découlera probablement de l'analyse du Canadian Hospitalité aurait grandement aidé à l'élaboration de notre étude.

étude.

Institut aurait grandement aidé à l'élaboration de notre décolonialisation probablement de l'analyse du Canadian Hospitality détendre sur des points précis. La base de données qui main-d'œuvre du Canadian Hospitality Institute pourraient imporantes à l'avvenir, les résultats de l'enquête sur les principales de l'étude n'exigeraient pas de modifications. Enfin, il est évident que, même si les conclusions

roulement élevé dans ce secteur de l'économie. temporaire des emplois et réduirait le taux de ce qui attendrait quelque peut le caractère employés à s'inscrire à des cours de formation, pourrait servir à convaincre d'éventuels "spécialistes", a lui à la formation d'un personnel qu'un rôle emploie des travailleurs peu L'entrepreneur nécessaire dans cette industrie au, image classique de l'industrie, à savoir

c) L'image classique de l'industrie, à savoir

programmes. Participe à ceux-ci avant de créer d'autres renseignements sur les programmes et la portée. Il faut favoriser la diffusion de connaissent l'existence, en compréhension mal la formation de la main-d'œuvre, ou bien, si l'on en expansion des installations d'accueil et la très au courant des programmes actuels visant événuelle dans ce secteur) ou bien ne sont pas explications et main-d'œuvre actuelle et pédagogiques et conséillers en placement, b) Il résulte que les intéresses (conséillers

contradictoires. politiques qui visent parfois des objectifs entraîne un chevauchement des programmes et des l'industrie et entre celle-ci et le gouvernement le manque endémique de coordination dans

a) Le manque endémique de coordination dans

les facteurs suivants : toutes fois, quelle que soit leur taille, toutes les entreprises de l'industrie de l'accueil sont touchées par

La conclusion principale de l'étude, c'est qu'il n'y a pas de penuries ou de surpluses importants de main-d'œuvre dans l'industrie de l'accueil. Toutefois, à l'échelle locale, il y a des penuries dans certains métiers, notamment de chefs cuisiniers et de travailleurs assimilés. L'étude concerne également que l'emploi dans l'industrie du tourisme est peu sensible aux fluctuations de la conjoncture économique, ce qui ne vaut nullement dire que ce secteur n'éprouve pas de difficultés. En effet, le caractère fragile des moyennes entreprises, une quantité de petites et nombreuses grandes entreprises, une grande diversité de catégories sont souvent dispersées. On peut prévoir que connaît des problèmes et des besoins bien particuliers. Ces quelques années entraînent sans doute un certain déplacement des problèmes significatif que chaque catégorie connaît de plus en plus.

Le secteur de l'accueil (hotels, motels, restaurants et traversées) de l'industrie du tourisme est l'un des plus gros employeurs du Canada. Des statistiques précises sur les travailleurs de ce secteur ne sont pas disponibles en raison de la difficulté d'en définir les composantes pour constituer une base de données suffisante. Toutefois, des statistiques incomplètes indiquent que la population active de ce secteur se chiffrait à 574 000 en 1980. La croissance de la population active de ce secteur a été de 850 000 à fin de l'an dernier.

Le secteur de l'accueil (hotels, motels, restaurants et traversées) de l'industrie du tourisme est l'un des plus gros employeurs du Canada. Des statistiques précises sur les travailleurs de ce secteur ne sont pas disponibles en raison de la difficulté d'en définir les composantes pour constituer une base de données suffisante. Toutefois, des statistiques incomplètes indiquent que la population active de ce secteur se chiffrait à 574 000 en 1980. La croissance de la population active de ce secteur a été de 850 000 à fin de l'an dernier.

Le secteur de l'accueil (hotels, motels, restaurants et traversées) de l'industrie du tourisme est l'un des plus gros employeurs du Canada. Des statistiques précises sur les travailleurs de ce secteur ne sont pas disponibles en raison de la difficulté d'en définir les composantes pour constituer une base de données suffisante. Toutefois, des statistiques incomplètes indiquent que la population active de ce secteur se chiffrait à 574 000 en 1980. La croissance de la population active de ce secteur a été de 850 000 à fin de l'an dernier.

S.E. Moreau

ÉTUDE N°

AUTEUR

Peat, Marwick et  
collaborateurs

Perspectives d'emploi à  
moyen terme: industrie  
canadienne de la  
fabrication de machines et  
d'équipement

32

H. Schwartz

Perspective d'emploi à  
moyen terme: certains  
sous-secteurs de  
l'industrie électronique  
(The Medium Term Employment  
Outlook: Selected  
Subsectors of the  
Electronics Industry)

28

Peat, Marwick et  
collaborateurs

TITRE





juillet 1981

S.E. Moreau

Prospective d'emploi à moyen terme:  
L'industrie de l'accueill

SOMMAIRE

ÉTUDE TECHNIQUE N°25

- Les gestionnaires du secteur public devraient avoir à leur disposition un certain nombre d'années-personnes, spécifiquement allouées à l'utilisation du personnel dans des mandatations non traditionnelles du travail.
- L'octroi de contrats par le gouvernement fédéral représente l'outil de coercition par excellence. Ces contrats pourraient exiger qu'une certaine proportion des emplois soit dévolue à des aménagements non traditionnels du temps de travail. Cette méthode, utilisée par certains états des États-Unis, a contribué à l'embauche de femmes et de membres de groupes minoritaires. Tous les programmes de mandatations non traditionnelles visant la création d'emplois pourraient faire de même.

- Au chapitre des avantages sociaux, les dispositions prévoyant un minimum d'heures de travail pour être éligible à contraindre à diverses régimes et à rétribuer des prestations devraient être maintenir une proportionnalité stricte entre la rémunération et les avantages sociaux.
- Il faudrait éliminer du régime de retraite de la Fonction publique fédérale les dispositions selon lesquelles tout fonctionnaire, pour être admissible, doit travailler 30 heures par semaine, et les remplacer par la proportionnalité de la rémunération et les avantages sociaux.
- Au chapitre des avantages sociaux, les dispositions au public fédérale doivent être améliorées pour toute fonctionnaire, pour être admissible, doit travailler 30 heures par semaine, et les remplacer par la proportionnalité de la rémunération et les avantages sociaux.
- Parce qu'elle a un impact négatif plus grand sur certaines groupes (chez les femmes en particulier), l'exclusion des employés à temps partiel de certains régimes d'assurance maladie pour assurer le même traitement aux employés à temps plein temps et à temps partiel.
- Les codes du travail fédéral et provincial devraient être amendés pour assurer la Loi canadienne sur les droits de la personne.
- Un programme d'information permettant aux sensibiliser les travailleurs aux menages non traditionnels du temps de travail et à leurs avantages relatifs.
- Une excellente façon de présenter et d'intégrer les nouveaux aménagements du travail consistrait à utiliser le programme de formation des Centres d'emploi du Canada de façon à ce qu'une certaine proportion des places de formation soit réservées aux personnes inscrites à des cours de formation à temps partiel.
- On pourrait également amener les syndicats à étudier la possibilité d'intégrer les travailleurs à temps partiel à leur unité de négociation, de façon que ces travailleurs puissent être protégés par la convention collective.
- Enfin, les gouvernements devraient veiller à ce que des services de soutien telles les garderies soient disponibles.

#### A) Intervention corrective

- Au chapitre des avantages sociaux, les dispositions prévoyant un minimum d'heures de travail pour être éligible à contraindre à diverses régimes et à rétribuer des prestations devraient être éliminées et remplacées par une obligation de maintenir une proportionnalité stricte entre la rémunération et les avantages sociaux.
- Il faudrait éliminer du régime de retraite de la Fonction publique fédérale les dispositions selon lesquelles toute fonctionnaire, pour être admissible, doit travailler 30 heures par semaine, et les remplacer par la proportionnalité de la rémunération et les avantages sociaux.
- Parce qu'il existe un certain nombre de travailleurs qui sont dans l'industrie manufacturière et dans les services, il faudrait établir une proportionnalité stricte entre la rémunération et les avantages sociaux.
- Les codes du travail fédéral et provincial devraient être amendés pour assurer la Loi canadienne sur les droits de la personne.
- Une excellente façon de présenter et d'intégrer les travailleurs aux menages non traditionnels du temps de travail et à leurs avantages relatifs.
- Un programme d'information permettant aux sensibiliser les travailleurs aux menages non traditionnels du temps de travail et à leurs avantages relatifs.
- Une excellente façon de présenter et d'intégrer les nouveaux aménagements du travail consistrait à utiliser le programme de formation des Centres d'emploi du Canada de façon à ce qu'une certaine proportion des places de formation soit réservées aux personnes inscrites à des cours de formation à temps partiel.
- On pourrait également amener les syndicats à étudier la possibilité d'intégrer les travailleurs à temps partiel à leur unité de négociation, de façon que ces travailleurs puissent être protégés par la convention collective.
- Enfin, les gouvernements devraient veiller à ce que des services de soutien telles les garderies soient disponibles.

#### B) Intervention incitative

types :

que les aménagements non traditionnels du temps de travail doivent être encouragés (pour toutes les raisons susmentionnées) fait face à des interventions de trois types :

Le déclinaisonnante, au niveau politique, qui considère d'horaire. Les productivités accrue, moins d'absentéisme, flexibilité d'heure, moins supplémentaires et meilleure utilisation de l'équipement. Voici les inconvenients : moral amélioré, plus grande continuité du travail, égallement être utilisée et présente les avantages suivants : petites bureaux ou lorsqu'un travail exige de nombreuses séances interactives. La semaine de travail réduite a communiquations internes. La semaine de travail réduite a également été utilisée et présente les avantages suivants : moral amélioré, plus grande continuité du travail, égalité entre travailleur et du roulement du personnel. L'horaire productif, diminution des heures supplémentaires, de professionnelle accrue, amélioration du moral et de la productivité, diminution des heures supplémentaires, de l'absentéisme et du roulement du personnel.

Il vaut la peine de signaler certaines expériences. L'horaire mobile est appliquée dans la fonction publique fédérale depuis 1973. Dans le secteur privé, ce régime présente les avantages suivants : satisfaction

sont à temps partiel ou à plein temps. Les avantages sociaux différents selon que les travailleurs d'horaires sociaux. Les employeurs appliquent souvent des régimes sociaux. Les employés pour avoir droit à certains avantages d'heures minimum pour travailler un nombre obligent également les employés à travailler un nombre travaillees et payées par semaine. Les codes du travail collectives établissent habilitélement un minimum d'heures nouvelles aménagements du temps de travail. Les conventions collectives font obstacle à l'application de certains facteurs

Les femmes, les personnes handicapées et les minorités sont, par rapport à la population active masculine (de 25 à 40 ans), un taux de participation très faible sur le marché du travail canadien. Au moins une partie de ce problème peut être imputable à l'incapacité de l'économie à fournir des aménagements différents du temps de travail. Bien des facteurs peuvent influer sur le choix d'un individu pour des aménagements du temps de travail différents de ceux du 5, 40 heures par semaine. Notons entre autres la nature du travail à accomplir, l'emploi du conjoint, le statut socio-économique, l'appartenance à un groupe minoritaire, les études, la santé et l'empacement géographique.

D'autre part, les aménagements du temps de travail dans une entreprise donnée sont déterminés par trois facteurs : 1, aspect technique, 2, disponibilité de la main-d'œuvre qualifiée, et les obstacles institutionnels ou législatifs.

Paul Mercier



juillet 1981

Paul Mercier

Aménagements non-traditionnels du temps de travail

---

## SOMMAIRE

ÉTUDE TECHNIQUE N°24



- (2) Les programmes actuels de formation de la main-d'œuvre et de conseil en matière de formation des femmes devraient être renforcés. Il y aurait également lieu d'examiner d'autres formules de cours d'emploi offerts conjointement par le gouvernement et l'industrie.
- (3) Des mécanismes de transition professionnelles et incorpore à toute activité de recyclage en vue de la mise sur pied d'un programme à deux volets de mobilité professionnelle à l'intention des femmes.
- (4) Il faudrait créer des groupes d'étude spéciaux tripartites (industrie, syndicat et gouvernement) pour les grands groupes industriels.

demande fléchit.

Les emplois qui exercent des professions où la  
1, industrie à assumer la responsabilité de recycler  
administratives traditionnelles et pour amener  
des effets de l'information sur les tâches  
sensibilisation populaire pour informer les femmes  
(1) Il faudrait lancer une grande campagne de

voici les principales recommandations du rapport:

être rectifiés pour cesser de véhiculer la violence mentale.  
travail de bureau. Les titres des postes devraient également  
élevés servant incopores aux descriptions de postes du  
la hausse au fur et à mesure que les tâches de niveau plus  
Enfin, les échelles de salaire devraient être ajustées à  
travailler pour celles pour cesser de véhiculer la violence mentale.

professionnelle des femmes.

contrôbler à éliminer les obstacles à la mobilité  
chances d'accès à l'emploi et d'action positive pourraient  
penuries aidées de compétences. Les programmes d'égalité des  
ensuivre de sérieux écarts d'ordre professionnel et des  
de l'intérieur en vue de l'avancement. Il pourrait  
employés à l'extérieur plutôt que de favoriser la formation  
techniques si elles recrutent en trop grand nombre des  
employés d'exécution, les spécialistes et les professionnels  
employés administratives, leurs superviseurs, les autres  
chapitre des compétences et des aptitudes, entre leurs  
Quatrième, les entreprises élargiront le fossé, au  
professions traditionnellement masculines.

femmes, la demande sera de plus en plus axée sur les  
largement attribuable à l'augmentation du taux d'activité des  
présente décennie, la croissance de la population active sera  
population active à y répondre. Même si, au cours de la  
entre les besoins de l'économie et la capacité de la  
Troisième, il se manifesterait un déséquilibre croissant

D euxièmement, les effets de l'automatisation de procédures et de procédures de base commencent à se faire sentir aux niveaux auxquels les femmes n'ont accès que depuis peu.

Après s'être accroitu suite à l'introduction de systèmes informatiques sur le marché et durant une période de chevauchement entre les systèmes traditionnels et les systèmes d'information micro-électroniques, l'emploi dans l'économie du travail de bureau est maintenant en train de regresser. Ce secteur reste certes une source importante d'emplois, mais non une source de croissance de l'emploi. Au fur et à mesure que les tâches administratives traditionnelles sont dégagées des études de cas présentées dans le rapport entrevues viennent établir les conclusions générales qui sont dégagées des études de cas présentées dans le rapport Women and the chip (La femme et la microplaque).

Cette étude vise à examiner plus en détail l'impact de l'automatisation du traitement sur la structure de l'emploi lié au travail de bureau. On y fait le point sur la recherche effectuée à l'égard de l'automatisation dans les bureaux en général et dans les banques en particulier. Après avoir analysé brièvement les travaux de recherche, on présente des conclusions et des recommandations.

## Heather Menzies



juillet 1981

Heather Menzies

(Informatics Case Studies. Supplementary Material  
to "Women and the Chip")

Etudes de cas informatique. (Documentation supplémentaire  
à "La Femme et le microchip.")

## SOMMAIRE

ETUDE TECHNIQUE N°23

ceux dont jouissent les travailleurs à temps plein. Il faut effectuer davantage de recherches sur les effets de l'information sur les petites entreprises ainsi que sur l'emploi et le travail en général.

Tes femmes canadiennes sont vulnérables car leurs emplois se concentrent dans des domaines qui envahit la technologie de l'information. Elles sont menacées car elles ne disposent pas de la mobilité financière ou éducative qu'il leur permettrait de s'adapter. Si on ne les aide pas à le faire, leur chômage risque d'entraîner de graves conséquences pour l'économie du pays. Si elles réussissent à s'adapter, leur apport seraît déterminant pour l'avenir du Canada.

On devrait financer des programmes d'orientation destinés à préparer les femmes à la mobilité professionnelle et à mettre sur pied des activités d'autoformation. Compte tenu de l'importante proportion du personnel de bureau et d'information travaillant à temps partiel, les gouvernements devraient prendre des mesures afin de leur procurer des avantages comparables à

Plus précisément, le gouvernement devrait mettre en œuvre un programme destiné à accroître la connaissance des ordinateurs chez les canadiens. La formation professionnelle offerte aux femmes par l'État devrait les orienter vers des secteurs d'activité industrielle et d'emploi plus prometteurs. Les programmes d'apprentissage devraient aller instruction technique et formation des compétences.

Des recommandations sont formulées quant à la façon de réduire le manque de mobilité et le chômage structurel évolutif des travailleurs de bureau au cours des années 1990. L'autour trace les grandes lignes des initiatives à être prises par l'Etat: un programme d'éducation publique destiné à favoriser les femmes des ménages préoccupées dans le domaine du travail bureau et à encourager la mobilité professionnelle; une refonte des cours de formation professionnelle; et une étude spéciale, regroupant des représentants du gouvernement, de l'entreprise et des syndicats, chargé d'étudier les implications de la diffusion de l'information sur l'emploi en général.

Pourrait provoquer un choc majeur dans le secteur de l'éducation et de la recherche. Les travailleuses de bureau. Il s'agit de proposer des solutions alternatives à l'inciter les jeunes femmes à délaisser la recherche d'emplois dans les bureaux, aidé par celles qui s'y trouvent déjà à quitter ces métiers et de réduire l'écart des compétences.

Le chapitre huit présente quatre scénarios des conséquences probables de la diffusion de l'information dans les compétences et les emplois qu'il prévoient un écart entre les compétences et les emplois qui

sur le rendement plutôt que sur les aptitudes ou l'expérience de préoccupation. L'automatisation tendait à faire porter l'accent qualité du milieu de travail constituant la troisième techniques chez les employés. Une baisse du niveau de la direction et en partie du manque de connaissances de la direction et en partie des attitudes croissance. Cet état de fait dépendait en partie des attentes aucun n'a pu accéder aux rangs professionnels en ligne la baisse de la demande de travailleurs de bureau, à peu près d'emploi et le genre d'emplois créés. En deuxième lieu, suite à croissant entre la formation et la compétence des demandes dans la catégorie des spécialistes. On remarquait un écart cadre de l'étude se rangeant dans trois catégories. En premier lieu, l'information a créé de nouveaux emplois mais seulement dans la catégorie des spécialistes. On démarquait un écart croissant entre la formation et la compétence des demandes dans la catégorie des spécialistes. En deuxième lieu, l'information a importé dans trois catégories. En premier

Les questions relatives à l'emploi identifiées dans le survelliance.

Le chapitre sept résume les observations des études fournit exigeait moins d'activités et aussi moins de bureau et du regroupement de certains emplois. Chaque service raison de la réduction de la dimension travail des tâches de l'augmentation de la productivité des travailleurs de bureau en individualités, la plus importante étant peut-être relative à l'individualité. La information a importé dans trois catégories de bureau. L'information crée de nouveaux emplois, mais surtout dans les secteurs professionnels et administratifs où les femmes sont en minorité. L'information semble servir le besoin traditionnel de travailleurs de bureau.

L'information crée de nouveaux emplois, mais surtout dans les secteurs professionnels et administratifs où les femmes sont en minorité. L'information semble servir le besoin traditionnel de travailleurs de bureau.

## **femmes.**

Le chapitre deux présente le « bureau de l'avenir ». La recherche d'un accroissement de la productivité dans les bureaux favorise l'introduction accélérée d'ordinateurs destinés à reduire le travail de bureau. Quatre études individuelles qui constituent les chapitres trois à six illustrent les répercussions de l'information sur l'emploi, et en particulier sur celui des femmes dans les bureaux. Elles comprennent une étude d'une grande société canadienne diversifiée engagée dans les transports et les communications, d'une société d'assurances de l'assurance des banques et des effets de caisses de l'industrie de l'énergie. Ces quatre études de cas portent sur l'emploi supermarcés. Ces quatre études de cas portent sur l'emploi dans des entreprises électroniques et des lecteurs optiques dans les supermarchés. Ces quatre études de cas portent sur l'emploi dans des industries de traitement de l'information représentant 90 % de l'emploi, dans des entreprises électroniques et des lecteurs optiques dans les supermarchés. Ces quatre études de cas portent sur l'emploi dans des industries de l'énergie.

Le premier chapitre trace l'histoire de la présence des femmes dans la population active. En 1980, 80 % des femmes salariées travaillaient dans le secteur tertiaire. Cette concentration permanente des femmes dans le travail de bureau pourrait avoir des séries conséquences si l'information exercice des effets négatifs sur le travail de bureau relié au traitement de l'information.

Les neuts chapitres du rapport portent sur les effets éventuels de l'informationne sur les femmes employées dans le secteur des services. Cette nouvelle technologie tire son origine de deux technologies électroniques, soit les ordinateurs et les télécommunications. Elle comprend l'automatisation de toutes les étapes de la manipulation de l'information, de la collecte à la diffusion.

Heather Menzies

# "LA FEMME ET LA MICROPLAQUE TTE" (WOMEN AND THE CHIP)



\$6.95 à :  
Vancover ou en envoyant un chèque ou un mandat postal de  
des librairies "Renouf" à Ottawa, Toronto, Montréal et  
D'autres copies de "Women and the Chip" sont disponibles  
L'Institut de recherches politiques  
Case Postale 9300  
Sucursale "A"  
Toronto, Ontario  
M5W 2C7

Le groupe d'étude de l'évolution du marché du travail  
a contribué au financement de cette étude commandée par  
l'Institut de recherches politiques. Comme dans le  
cas des autres études techniques, les opérations émises  
sont celles de l'autorité et ne correspondent pas  
nécessairement à celles du groupe d'étude. Elles ne  
représentent pas la politique du gouvernement du Canada.

juillet 1981  
Heather Menzies  
(Women and the Chip)  
La femme et la microplaquelette  

---

SOMMAIRE  
ÉTUDE TECHNIQUE N°22

Peu importante la mesure dans l'agglomération l'industrie nord-américaine pourra soutenir la concurrence internationale, il semble inévitable que le nombre des emplois diminuerai, et que le Canada ne sera pas épargné. Pour que l'industrie nord-américaine puisse concurrencer le Japon, elle doit réduire le coût de la main-d'œuvre par automobile produite. Si elle ne peut ou ne peut attendre cet objectif, l'efficacité relative devra être de fagon encore plus marquée, les possibilités d'emploi ment plus grande de l'industrie japonaise sera échir, peut-être dans l'industrie automobile.

En ce qui concerne les degrés de spécialisation de la main-d'œuvre, au fur et à mesure que les mises de fonds (robotisation, machines plus productives, etc) ferment l'échir le nombre des emplois, la proportion des emplois spécialisés augmente sans doute par rapport à ce qu'elle est aujourd'hui pour atteindre environ 38 % (si l'image des places principales se maintient) ou tomber à 36 % (si les places principales sont impotées) de pays où la production de la voiture "universelle" est moins courante et si l'industrie canadienne doit se contenter des opérations de montagne.

Si l'on néglige ces divers facteurs et en prenant que les constructeurs nord-américains continuent de s'approvisionner aux mêmes endroits en Amérique du Nord pour obtenir les pièces nécessaires au montage de la plupart des véhicules qu'ils produisent, il est fort possible qu'il ne reste plus que quelques entreprises qui, dans cette industrie au Canada en 1990, ces chiffres se fondent sur le degré d'efficacité que l'industrie doit essayer d'atteindre ici. Si les sources d'approvisionnement ne sont plus les mêmes par suite de l'applications du concept de la voiture "modiale", comme on l'a vu précédemment, les pièces principales seraient fabriquées ailleurs et le nombre des travailleurs passerait alors à 50 000 ou 55 000. Or en 1980 l'industrie en compactait 98 000 et, en 1978, 118 000.

La production au Canada. D'un autre côté, si la production au Canada respecte le minimum prévu par le Pacte, cette production doit être maintenue, peu importe le nombre de véhicules japonais importés aux États-Unis. Ces importations n'ont alors aucune répercussion au Canada. Dans la mesure où l'accroissement des importations japonaises font chuter les ventes de véhicules nord-américains au Canada, le ratio production/ventes s'en trouve touché, en ce sens que l'industrie canadienne doit alors produire moins de véhicules.

L'industrie canadienne est structure en fonction des dispositions du Pacte de l'automobile canado-américain de 1965. Le dernier mécanisme de protection qu'il reste à l'industrie canadienne par rapport à celle des États-Unis, est le ratio production/ventes selon lequel une certaine proportion de la valeur des véhicules vendus au Canada doit être produite douanes pour les importations de véhicules. Si le Canada produit plus de véhicules qu'il ne faut pour respecter les dispositions du Pacte de l'auto, alors une augmentation des importations japonaises aux États-Unis entraîne une baisse de l'industrie canadienne.

L'industrie canadienne dans les années 1980

A défaut d'une protection à long terme assurée par les assureurs américains et canadiens, il faut prévoir une baisse marquée du nombre de travailleurs dans l'industrie automobile dans les deux pays.

semblent maintenant peu probables, des transformations majeures seraient nécessaires. De nouvelles mises de fonds importantes s'imposeraient, et la productivité de la main-d'œuvre nord-américaine devrait accroître de façon marquée pour que le coût de révision des véhicules produits en Amérique du Nord commence à approcher de celui des véhicules importés, particulièrement ceux du Japon. Il ne fait nul doute, comme en témoigne les résultats des recents pourparlers entre les Etats-Unis et le Japon, qu'une certaine forme de protection à court terme sera nécessaire pour permettre à l'industrie de s'adapter à la nouvelle situation, mais il reste que dans la seconde moitié de la décennie, l'industrie sera très différente de ce qu'elle est aujourd'hui.

Pour que l'industrie nord-américaine puisse soutenir la concurrence au cours des années 1980 et après sans avoir à adopter d'importantes mesures protectrices, qui d'ailleurs

d'ici à 1987.

2,3 %. Au Canada, le taux actuel de 13,6 % tombera à 9,2 % mondial, n'imposant déjà qu'un taux tarifaire 2,9 % qui passera à 1,6 %, le plus important marché de voitures particulières au monde, suite des négociations tarifaires multilatérales. Les États-Unis, ont cessé de diminuer tant au Canada qu'aux États-Unis par les tarifs douaniers imposés pour protéger l'industrie

Canada continuer d'en importer beaucoup.

États-Unis importent de plus en plus de véhicules, et le aux États-Unis semble très différent de son passé: les succès de ces importations, l'avènement de l'industrie au Canada et c'est exactement ce qui caractérise la voiture importante. Vu le favoriser la petite voiture à faible consommation d'essence et États-Unis. La demande, actuelle et prévue, continue de véhicules, l'avantage qu'a l'industrie du Japon sur celle des actuellement les véhicules importés, et l'on estime à 1 500 \$ par camionnette à fléchi de fagon marquée pour les producteurs nord-américains. La concurrence internationale favorise Nord est moins florissant, que les États-Unis importent beaucoup étant donné que le marché de l'automobile en Amérique du

la construction préalable plutôt que sur l'usinage des pièces composantes ou l'assemblage en Amérique du Nord serrait davantage axée sur l'automobile en Amérique du Nord, on constaterait sans doute que l'industrie de était appliquée, si ce concept possible en fonction des conditions locales. Si ce

pièces seraient conçus sur un même modèle, modifiée le moins d'échelle, et réparties dans moins de pays ! Le véhicule et ses restes intérieurs utilisées très efficacement sur le plan des économies pays utilisant des pièces fabriquées dans un nombre plus d'une voiture "universelle" qui servait montée dans de nombreux les constructeurs nord-américains préconisent le concept.

densité de capital.

personnes et deviendra de plus une industrie à forte production et de plus petites voitures, utilisaient moins d'heures produira de celle que nous avons connue jusqu'à : elle différente de celle que nous avons connue jusqu'à : elle seconde moitié de la décennie, l'industrie sera sans doute du Nord traverse une période très difficile. Au cours de la construction en 1980, l'industrie de l'automobile en Amérique comme en témoignent les pertes enregistrées par tous les

#### L'industrie en Amérique du Nord au cours des années 1980

encore l'envoi de véhicules d'un marché à l'autre.

marche des véhicules est moins florissant, a rendu plus probable production par rapport à la consommation, surtout lorsque le avantage possible et réalisable. En outre, un surplus de l'apparence. Ainsi, l'exportation de véhicules est devenue homogènes, tant sur le plan du rendement que sur celui de produits de l'industrie dans divers pays de plus en plus voitures qu'elles ont entraînée ont contribué à rendre les normes imposées et la réduction de la taille des

sécurité.

consommation d'essence, au contrôle de la pollution et à la imposé à divers degrés à l'industrie des normes quant à la sont d'être assurées. D'autre part, diverses autorités ont en flèche, et l'on a pu constater que les réserves d'énergie

De nombreux facteurs se sont conjugués pour faire des années 1980 une période de transformations profondes dans l'industrie automobile mondiale. Le coût de l'énergie a monté

dans les années 1980

L'industrie automobile à l'échelle internationale

Le secteur de la fabrication automobile (véhicules et pièces) constitue un choix logique pour l'élaboration d'un profil de secteur de l'emploi. Quelles sont les forces qui en favoient l'avènement? Pourquoi? Quelles sont les forces qui en favoient l'avènement? Quelle sera la forme probable de cet avénir en termes d'emploi total et d'emploi par spécialisation?

Le secteur de l'automobile est une des principales industries de fabrication au Canada; à son apogée, en 1978, il emploiait 118 000 travailleurs, mais ce nombre était passé à 98 000 en 1980. Ce secteur, qui doit composer avec de rapides changements technologiques, doit aussi soutenir la forte concurrence des importations. Étant donné que l'industrie canadienne de l'automobile a été intégrée à celle des États-Unis en vertu du Pacte de l'automobile, la production et l'emploi dans ce secteur sont, au Canada, fortement tributaires de la taille du marché et des importations aux États-Unis. Ces dernières se sont accrues de façon phénoménale depuis 1979. Cependant, sous les pressions du gouvernement américain, le Japon a restreint ses exportations vers ce pays et, au moment de la redaction de cette étude, le gouvernement du Canada n'avait pas encore réussi à conclure une entente analogue.

Neil McDonald

PERSPECTIVES D'EMPLOI À MOYEN TERME  
L'INDUSTRIE CANADIENNE DE L'AUTOMOBILE

32

ETUDE N°

AUTEUR

Peat, Marwick et  
COLLABORATEURS

Perspectives d'emploi à  
moyen terme: industrie  
canadienne de la  
fabrication de machines et  
d'équipement

H. Schwartz  
Perspective d'emploi à  
moyen terme: certains  
sous-secteurs de  
l'industrie électronique  
(The Medium Term Employment  
Outlook: Selected  
Subsectors of the  
Electronics Industry)

Pour mieux comprendre la demande à moyen et à long termes de main-d'œuvre, le groupe d'étude a commandé des analyses des secteurs suivants de l'économie canadienne : automobile ; machinerie ; électronique ; finance, assurance et immobilier ; accueilli ; et construction. Ces six études devraient être envisagées comme une approche collective permettant de déterminer la demande de main-d'œuvre par catégories professionnelles dans une perspective de trois à dix ans. Il se pourrait donc que le lecteur trouve utile de se reporter aux autres analyses de cette série. Voici quelques en-têtes sommaires et en français.

**ÉTUDE N°**                    **AUTEUR**  
**TITRE**  
9                                 A.E. Dailey  
19                                 B.A. Keys  
21                                 N. MacDonald  
25                                 S. Moreau

(The Medium Term Employment Outlook: Finance, Insurance, and Real Estate Sector)  
Perspectives d'emploi à moyen terme : finance, assurance et secteur immobilier  
Outlook: Construction  
The Medium Term Employment Outlook: Construction  
Perspectives d'emploi à moyen terme : industrie manufacturière et construction  
Outlook: Canadian Industry  
(The Medium Term Employment Outlook: Canadian Industry)

canadienne de l'automobile  
moyen terme : l'industrie  
Perspectives d'emploi à moyen terme : l'automobile  
Outlook: Canadian Industry  
(The Medium Term Employment Outlook: Canadian Industry)

Prospектив à moyen terme  
de l'emploi : planification  
de la main-d'œuvre dans l'industrie de l'accueillie  
à ici 1990.  
(The Medium Term Employment Outlook: Main-Industry Planning to 1990)

Outlook: Manpower Planning in the Hospitality Industry  
(The Medium Term Employment Outlook: Hospitality Industry)



juillet 1981

Neil McDonald

(The Medium-Term Employment Outlook:  
Canadian Automotive Industry)

Perspectives d'emploi à moyen terme:  
L'industrie canadienne de l'automobile

## SOMMAIRE

ÉTUDE TECHNIQUE N°21

aidé financière, nous soulèvons les questions suivantes :

- Dans quelle mesure le stimulant financier est-il explicitement ou implicitement lié à des objectifs permanents ?
- Dans quelle mesure la création (ou au maintien) d'emplois contribue à la création d'emplois possibles", atténuant des objectifs d'emplois précis. Autant que nous puissions le constater, une seule entreprise s'est engagée explicitement à "essayer de plus dans les projets de mise en valeur des ressources naturelles ne permettent pas de créer un grand nombre d'emplois permanents, car ils tendent à être axés sur les capitaux, les emplois créés étant temporaires et liés à la construction. L'infrastructure nécessaire à ces projets (soit la forme la plus commune d'intervention de l'Etat) est également axée sur la création d'emplois temporaires. Enfin, comme les capitaux et suppose donc une distorsion qui privilie la création d'emplois temporaires.

Elle . Les infrastructures sont portées à investir exagérément dans les technologies axée sur les régions où le chômage est élevé. une technologie axée sur les capitaux et font appel à moins de travailleurs, même dans les régions où le chômage est élevé.

- D'après notre étude, il semble que les investissements dans les projets de mise en valeur des ressources naturelles permettent pas de créer un grand nombre d'emplois permanents, car ils tendent à être axés sur les capitaux, les emplois créés étant temporaires et liés à la construction. L'infrastructure nécessaire à ces projets (soit la forme la plus commune d'intervention de l'Etat) est également axée sur la création d'emplois temporaires.
- Les infrastructures sont portées à investir exagérément dans les technologies axée sur les régions où le chômage est élevé. une technologie axée sur les régions où le chômage est élevé.

autant que nous puissions le constater, une seule entreprise s'est engagée explicitement à "essayer de plus dans les projets de mise en valeur des ressources naturelles ne permettent pas de créer un grand nombre d'emplois permanents, car ils tendent à être axés sur les capitaux, les emplois créés étant temporaires et liés à la construction. L'infrastructure nécessaire à ces projets (soit la forme la plus commune d'intervention de l'Etat) est également axée sur la création d'emplois temporaires.

qui a trait aux entreprises qui ont en fait bénéficié d'une long terme au sein de huit entreprises canadiennes. En ce avions estimé le coût de la garantie d'une partie de la dette dans le cas des entreprises en pleine activité, nous

immédiate de la part du gouvernement provincial. Cette subvention a été accompagnée d'une aide financière plus un seul cas (les producteurs forestiers Tembec). Cependant, La subvention directe différente n'a été utilisée que dans un seul cas (les producteurs forestiers Tembec).

Véritablement d'ouvrir leurs portes. Financière à celles qui sont en pleine activité ou celles qui précis. Les bénéficiaires vont des entreprises en difficulté de stimulants financiers dans un certain nombre de cas de notre enquête, nous étudions l'octroi

situations où l'on pourrait faire appelle à l'aide de l'Etat. Ce genre de stimulant peut s'appuyer à presque toutes les sera moins grand si la subvention est impossible; et, enfin, sur les deniers publics et celui où le bénéficiaire la régale risque de perdre entre le moment où la subvention est prélevée plan du fonctionnement et (ou) sur le plan financier; le

désporutionnée le risque que présente l'entreprise sur le capitalaux; n'importe pas le public à assumer d'une fagon ce genre de stimulant ne favorise pas indirectement l'injection de accorder à l'entreprise le contrôle des ressources courantes. être accordée par l'intermédiaire du marché de capitaux pour objets de la politique publique. La subvention pourrait

d'harmoniser les incitations du secteur privé et les privilégiés en matière d'emploi. Un tel stimulant permet serait accordée que moyennant la réalisation d'objectifs privilégiés qui ne raison de l'intervention de l'Etat, le stimulant financier à lorsqu'elles objectifs d'emploi représentent la principale notre analyse comparative nous amène à conclure que

dans la plupart des cas intitulément liés. Par conséquent, certains "facteurs de risque" dont on a tenu compte dans l'évaluation financière peuvent également éviter d'importantes répercussions sur le plan de l'emploi. Ces facteurs sont (1) le risque que présente le fonctionnement de l'entreprise et (2) le risque inhérent à la structure de l'investissement (y compris l'établissement de l'entreprise) qui roule). Notre rapport examine en détail les gestions et les raisons implicites qui motivent les dettes et les actions implicant l'échangeur et les fincaux, les prêts assortis de conditions de faveur et les stimulants stimulant, à savoir les subventions directes, les stimulants sur une estimation de la valeur, sur le marché privé, de chaque forme d'intervention ainsi que sur le court actuel des ressources que l'intervention met en jeu. La valeur d'un au nombre et au genre d'emplois créés (par exemple stimulant peut également être comparée de façon significative temporelles ou permanentes, continu ou nouveau, présentant au non un élément de risque pour la société) pour voir si les ressources publiques sont judicieusement affectées.

Vient ensuite la façon dont chaque type d'intervention pousser ou non les cadres à sélectionner des projets qui de l'emploi ou à gérer des projets permanents dans des conditions moins qu'optimales. Ces "effets d'incention" qui a trait aux ententes, aux restrictions et aux conditions d'exécution nécessaires pour veiller à ce que les deniers Les différentes formes d'intervention, de même que pour ces comportent des répercussions quant aux choix à faire entre conditions qui a trait aux ententes, aux restrictions et aux conditions d'exécution nécessaires pour veiller à ce que les deniers Les différents types de répercussions quant aux choix à faire entre conditions qui a trait aux ententes, aux restrictions et aux conditions d'exécution nécessaires pour veiller à ce que les deniers

Nous étudions également chacun des principaux types de répercussions de ces facteurs sur le plan de l'emploi. Ces facteurs sur une intervention aînisi que sur le court actuel des ressources que l'intervention met en jeu. La valeur d'un au nombrer et au genre d'emplois créés (par exemple stimulant peut également être comparée de façon significative temporelles ou permanentes, continu ou nouveau, présentant au non un élément de risque pour la société) pour voir si les ressources publiques sont judicieusement affectées.

Notre analyse porte plus spécialement sur une entreprise de prêts. Nous savoir les subventions directes, les stimulants sur une estimation de la valeur, sur le marché privé, de chaque forme d'intervention ainsi que sur le court actuel des ressources que l'intervention met en jeu. La valeur d'un au nombrer et au genre d'emplois créés (par exemple stimulant peut également être comparée de façon significative temporelles ou permanentes, continu ou nouveau, présentant au non un élément de risque pour la société) pour voir si les ressources publiques sont judicieusement affectées.

La valeur d'un au nombrer et au genre d'emplois créés (par exemple stimulant peut également être comparée de façon significative temporelles ou permanentes, continu ou nouveau, présentant au non un élément de risque pour la société) pour voir si les ressources publiques sont judicieusement affectées.

Le risque que présente le fonctionnement de l'entreprise et les facteurs de risque inhérent à la structure de l'investissement (y compris l'établissement de l'entreprise) qui roule). Notre rapport examine en détail les gestions et les raisons implicites qui motivent les dettes et les actions implicant l'échangeur et les fincaux, les prêts assortis de conditions de faveur et les stimulants stimulant, à savoir les subventions directes, les stimulants sur une estimation de la valeur, sur le marché privé, de chaque forme d'intervention ainsi que sur le court actuel des ressources que l'intervention met en jeu. La valeur d'un au nombrer et au genre d'emplois créés (par exemple stimulant peut également être comparée de façon significative temporelles ou permanentes, continu ou nouveau, présentant au non un élément de risque pour la société) pour voir si les ressources publiques sont judicieusement affectées.

Pour assurer que les stimulants soient appropriés, il est essentiel d'évaluer la situation financière d'une entreprise en déterminant les sources de risque au sein de l'entreprise et la mesure dans laquelle elles contribuent au risque total pour la société. Même si une recherche empirique plus poussée s'impose, il semble, à quelques exceptions près, que le risque des entreprises et des sociétés sur le plan de l'emploi, tel que perçu par la industrie, est le risque total lié à l'investissement social, et le risque que présente la situation sociale, et le risque que présente la situation sociale.

Ce comportement du secteur privé peut différer des attentes du gouvernement lorsqu'il stimule l'offre des possibilités que les analystes du secteur public n'avaient pas prévues. Par exemple, pour créer des emplois dans une région particulière, le gouvernement fédéral pourrait garantir la dette d'une entreprise qui présente un élément de risque. Cependant, les entreprises du secteur privé ont toujours le choix de refuser leurs portes si les affaires vont mal. Le cas échéant, la société aurait vraiment investi dans une entreprise qui s'est révélée peu ou pas profitable pour le public. Lorsqu'on utilise les stimulants financiers pour influer sur les décisions du secteur privé, il est important de comprendre les répercussions probables du stimulant sur le processus de prise de décision des décisions du secteur privé et de son efficacité à promouvoir des objectifs d'emploi précis.

Ce rapport examine comment les stimulants financiers peuvent permettre d'atteindre les objectifs liés à l'emploi. Nous avons pour but premier d'étudier les sources d'asymétrie relative ou éventuelle entre le coût budgétaire pour le secteur public, un stimulant financier et le comportement du secteur privé qui s'ensuit.



juillet 1981

Donald R. Lessard, Carliss Y. Baldwin et Scott P. Mason

(A Methodology for Evaluating Financial Incentives to Create Employment)

Méthodologie pour l'évaluation des stimulants financiers à la création d'emplois

SOMMAIRE

ÉTUDE TECHNIQUE N°20



- Songer à la possibilité de modifier l'organisation ou l'envergure des travaux.
- Songer à la possibilité d'établir un calendrier des différentes chantiers pour éviter que la demande maximale de main-d'œuvre pour chacun de ces projets se fasse sentir en même temps.
- Si ces mesures n'arrivent pas à augmenter suffisamment l'offre, on pourraît agir sur la demande de la façon suivante:
- Que la Commission de l'emploi et de la immigration du Canada, de concert avec le Conseil pour l'expansion de l'industrie de la construction, étudie les différentes possibilités d'améliorer la productivité, au moyen du réaménagement des horaires de travail et de mesures administratives et, même, par l'utilisation d'une nouvelle technologie.
- Que des technologies et des techniques soient davantage embauchées pour suppléer l'insuffisance de l'emploi et de la construction.
- Que les travailleurs de spécialisation moyenne soient formés afin d'atténuer les penuries de main-d'œuvre à court et à long terme, de réduire le chômage et de permettre aux travailleurs de se perfectionner.
- Que des méthodes visant à modifier la façon de classique de former les apprenants soient étudiées afin de réduire la durée des cours menant à l'accréditation.
- Que la formation et l'accréditation des apprenants soit une infinité de possibilités dans d'autres provinces et de faire leur mobilité, leur permettant ainsi d'occuper les postes disponibles dans d'autres provinces et de terminer leur cours durant les périodes de faible demande dans certaines régions.

- Que le surtemps soit considéré comme une solution
- Continuer de recevoir des immigrants au Canada, surtout en qualité de travailleurs temporaires et lorsquela demande ne peut être satisfait
- Améliorer les mesures visant à favoriser la mobilité, notamment la mobilité entre les industries, entre les secteurs, entre les professions et la mobilité géographique, et éliminer les obstacles qui l'entraînent.
- Que l'application de la réglementation des professions et qui comprend des stratégies à court et à moyen terme.

#### Stratégies à court terme

- long terme:
- Nos propositions en outre que de nouvelles voix sont destinées à la construction.
  - Nous proposons en outre que de nouvelles voix de communautés soient établies à la commission et que de nouvelles attributions soient délimitées afin de mieux coordonner, à l'échelle nationale, les renseignements sur l'harmonisation de l'offre et de la demande de travailleurs spécialisés et qui comprend des stratégies à court et à moyen terme.

#### de la construction.

- C'est la commission de tous les principaux intéressés de l'industrie qui devrait mettre le système en place, mais par la Canada qui devrait mettre le système en place, mais par la construction de l'immigration du, une banque de données sur la main-d'œuvre qui puissent fournir, selon les régions et les professions, des projets à court, à moyen et à long terme sur l'offre et la demande de travailleurs spécialisés de la construction.

Il existe pas de données exhaustives sur l'offre et la demande de travailleurs spéciaux de la construction. Les provinces de la Nouvelle-Écosse, de la Saskatchewan et de l'Alberta, de même que les États-Unis, ont toutefois mis sur pied des banques de données sur la main-d'œuvre qui pourraient servir de base à l'élaboration d'un système analogue pour l'ensemble du Canada.

Les penuries découlent principalement de ces grands projets, mais il se peut que ceux-ci puissent attirer les travailleurs nécessaires, déplagant ainsi les principales penuries vers d'autres chantiers du secteur privé et des travailleurs pauvres.

On prévoit de graves pénuries de tuyautiers, de soudeurs, de chaudronniers, de mécaniciens-monteurs et d'ingénieurs pour les années 1980. C'est surtout le nombre des grands projets de construction, le moment où ils seront mis en oeuvre et leur empêchement qui détermineront la période où ces pénuries seront les plus graves.

Une diminution marquée de la construction résidentielle au profit de la construction non résidentielle et une augmentation sensiblement plus importante du nombre des grands projets de construction industrielle pour l'ensemblage du Canada. La mise en oeuvre de ces projets exigeera un nombre considérable de travailleurs spécialisés.

Une augmentation importante du nombre des grands projets de construction industrielle pour l'ensemblage du Canada. La mise en oeuvre de ces projets exigeera un nombre considérable de travailleurs spécialisés.

La croissance dans le secteur de la construction sera surtout concentrée en Alberta et en Saskatchewan.

Trois changements importants sont en cours ou sont prévus dans l'industrie canadienne de la construction au cours des années 1980 et 1990:

B.A. Keys et D.M. Caskie

ETUDE N°

AUTEUR

32

28

Peat, Marwick et  
COLLABORATEURS

TITLE  
Perpectives d'emploi à  
moyen terme: industrie  
canadienne de la  
fabrication de machines et  
d'équipement

H. Schwartz  
Perpective d'emploi à  
moyen terme: certains  
sous-secteurs de l'  
industrie électronique  
Outlook: Selected  
subsectors of the  
Electronics Industry)





juillet 1981

B.A. Keys et D.M. Caskie

(The Medium-Term Employment Outlook:  
Construction Industry)

Perspectives d'emploi à moyen terme:  
La construction

## SOMMAIRE

ÉTUDE TECHNIQUE N°19

Le scénario de croissance rapide se caractérise par une réprise forte rapportée à la faible croissance de 1980 et 1981. Cette hypothèse se fonde sur l'éventualité d'une expansion du commerce suscité par le rétablissement économique des Etats-Unis et l'amorce d'un cycle relatif renforcement végoureuse d'investissement. L'inflation, environ 10 % en 1980 et 1981 devrait diminuer pendant la première moitié de la décennie pour s'établir à un taux moyen de 6 % par année pour la seconde moitié. Cette croissance rebelle suscite une croissance de plus de 2 % par année ensuite, jusqu'en 1990. A cela s'ajoute une croissance de la population active de 2 % en moyenne pour la première moitié et de 1,8 % pour la seconde, de sorte que le taux de croissance globale passe de 5 % en 1980 à 5,8 % en 1990.

Pour ce qui est du scénario de croissance lente, la principale différence réside dans le fait que la réprise envagée pour la première moitié de la décennie serai caractérisée par une croissance globale beaucoup moins vigoureuse, combinée à un taux d'inflation plus élevé. La croissance de l'emploi est donc plus faible et le taux de croissance de la production mondiale passe de 1,8 % en 1980 à 2,2 % en moyenne pour la période 1980-1985 et de 2,2 % en moyenne pour la période 1986-1990. A cela s'ajoute une croissance de la population active de 2 % en moyenne pour la première moitié et de 1,8 % pour la seconde, de sorte que le taux de croissance globale passe de 5 % en 1980 à 5,2 % en 1990.

Notre étude donne un bref aperçu du milieu macro-économique des cadres de planification de base et comprend une analyse détaillée de leurs répercussions sur le marché du travail. Il décrit brièvement chacun des quatre scénarios et étudie se terminé par un examen de certains grands domaines d'incertitude liés au cadre de planification économique et aux perspectives du marché du travail et par un sommaire des problèmes événuels qui pourraient surgir dans certains domaines. Des tableaux récapitulatifs pour chaque scénario figurent en annexe.

	(taux de croissance annuelle moyen, en pourcentage)				
	Cadre macro-économique				
	Croissance lente				
PNB réel	3.2	3.7	2.7	3.6	6.1
IPC	7.4	5.9	8.4	6.1	1.6
Productivité	1.0	1.5	0.8	1.1	2.0
Population active	2.0	1.8	2.0	1.8	2.2
Emploi	2.2	2.1	1.9	1.8	6.6
Taux de chômage	4.9	7.9	7.2	7.2	7.2
(fin de la période)					

En établissant nos projections, nous n'avons pas essayé de prédir l'avenir, mais bien de mettre au point un cadre systématique de planification qui traduit l'interdépendance des différents secteurs de l'économie. Nous devons à cette fin nous appuyer sur un grand nombre d'hypothèses qui traduisent les méilleures estimations possibles établies à partir des renseignements actuels concernant l'évolution future de l'économie. Si nous acceptons l'incertitude inhérente à ces hypothèses, il est alors souhaitable non seulement de disposer d'un cadre de planification, mais aussi de comprendre que ce cadre est sensible aux variations de ces hypothèses.

Nous avons donc élaboré deux cas types. Ils représentent une gamme de situations possibles dans lesquelles, selon nous, l'évolution forte probablement le rendement global de l'économie canadienne au cours des années 1980. Le scénario de croissance lente suppose une expansion économique modeste et une inflation relativement forte, tandis que le scénario de croissance rapide fait état d'une expansion rapide de l'économie canadienne accompagnée de pressions plus grandes sur les marchés du travail. En raison des marchés du travail du Canada qui sont sensibles aux transformations économiques pourraient être margués par des transformations économiques principales différentes du cas type. En comparant ces scénarios à notre cas type il nous a été possible d'examiner la sensibilité de l'économie canadienne et des marchés du travail à certaines incertitudes.

Nous avons établi quatre scénarios de les hypothèses soulignées. Pourraient être margués par des transformations économiques répercussions sur les marchés du travail du Canada qui sont sensibles aux transformations économiques supposées, nous l'avons utilisée pour examiner les deux scénarios qui accompagnent une expansion rapide de l'économie canadienne. Ensuite nous examinons les marchés du travail à certaines incertitudes. Nous avons donc élaboré deux cas types. Ils représentent une gamme de situations possibles dans lesquelles, selon nous, l'économie canadienne au cours des années 1980. Le scénario de croissance lente suppose une expansion économique modeste et une inflation relativement forte, tandis que le scénario de croissance rapide fait état d'une expansion rapide de l'économie canadienne accompagnée de pressions plus grandes sur les marchés du travail. En raison des marchés du travail du Canada qui sont sensibles aux transformations économiques pourraient être margués par des transformations économiques principales différentes du cas type. En comparant ces scénarios à notre cas type il nous a été possible d'examiner la sensibilité de l'économie canadienne et des marchés du travail à certaines incertitudes.

projctions.

Les effets de donées nouvelles ou différentes sur nos d'interpréter les fagions dont ils ont été produits et de tester permettant de reproduire nos résultats, d'examiner et intégrés. De plus, le modèle fournit un cadre officiel donnees utilisées grâce aux cadres compatibles qui y sont le modèle garantit également l'uniformité de toutes les

théorie économique bien établie.

de l'activité économique, fondées en grande partie sur une estimations concernant les liens entre les diverses composantes mesures de l'activité économique passée, mais aussi des toute une masse d'informations qui comprennent non seulement des avantages certains. Il nous permet entre autres d'incorporer l'utilisation d'un grand modèle simultané présente des détaillées sur l'économie canadienne jusqu'en 1990.

famille de modèles CANDIDE, pour produire des projections macro-économique simultané semblable, de par sa structure, à la nous avons utilisé le modèle Informatica, grand modèle transformations de sa composition structurelle. A cette fin, et le taux de croissance de l'économie, mais aussi sur les projactions doivent porter non seulement la tâche globale de l'économie canadienne au cours de la prochaine décennie. Nos conséquent, nous commençons par des projections sur le rendement macro-économique que connaît la économie canadienne. Par travail ne sont pas indépendantes de l'évolution de la situation cours de la prochaine décennie. Les perspectives du marché au et offre de main-d'œuvre qui se dessinera probablement au travail de donner un aperçu de la course de la demande

### Informatica

#### APERÇU MACRO-ÉCONOMIQUE

LES MARCHÉS DU TRAVAIL CANADIENS DANS LES ANNÉES 1980



juillet 1981

Informetrica Ltd.

(Canadian Labour Markets in the 1980s:  
A Macroeconomic Overview)

Les marchés du travail canadiens dans les années  
1980 : une analyse macro-économique

## SOMMAIRE

ÉTUDE TECHNIQUE N°18

Pour ce qui est de l'accroissement prévu de la demande de recyclage en raison de changements technologiques, une attente d'ordre spécifique devrait être accordée aux besoins des femmes. A cet égard, il y aurait lieu d'établir des programmes de formation à temps partiel, des cours de formation axes sur l'emploi pour permettre aux femmes de courts stages pour aider les femmes à acquérir la se familiariser avec un cadre de travail donné, ou encore de courts stages pour aider les femmes à acquérir la confiance et l'information qu'il leur manquent.

- L'evolution technologique sur le travail de bureau
  - Le document traite des répercussions possibles de la micro-technologie sur le marché du travail.
  - Il est nécessaire d'affectionner des fonds à la recherche et à l'élaboration de programmes en vue de déterminer l'impact économique et social de la technologie micro-électronique.
  - Des ressources additionnelles devraient être affectées en vue d'atténuer les perturbations de travailleurs hautement qualifiés.
  - On doit accorder plus d'importance à l'élaboration de bases de données pertinentes et de modèles de prévisions adéquats.
  - Les ressources additionnelles devraient être affectées en vue d'améliorer les performances de travailleurs hautement qualifiés.
  - Les conséquences additionnelles devraient être au courant des nouvelles exigences liées au travail de bureau, il s'agit de spécialistes du domaine de l'information tels que les analystes fonctionnels.
  - Les conséquences en préparation pourraient être orientées vers l'acquisition de compétences générales pour permettre aux nouveaux actifs de mieux profiter des générations futures et de connaissances plus développées pour être orientées vers l'acquisition de compétences diverses qui reviennent sur le marché du travail ceux ou celles qui reviennent sur le marché du travail.
  - La formation préparatoire ainsi que la formation visant à enseigner.
- Les conséquences additionnelles devraient être au courant des nouvelles exigences liées au travail de bureau, il s'agit de spécialistes du domaine de l'information tels que les analystes fonctionnels.
- La formation préparatoire ainsi que la formation visant à enseigner.
- Les programmes d'adaptation à l'emploi doivent être adaptés et de sorte que leur marché du travail.

## Elizabeth Humphreys



juillet 1981

Elizabeth Humphreys

(Technological Change and the Office)

L'évolution technologique et le travail de bureau

SOMMAIRE

ETUDE TECHNIQUE N°17



## Mesures à prendre

- 1) L'éliminat<sup>i</sup>on générale des tarifs entraînerait des gains importants sur le plan de l'efficacité et n'aurrait que relativement peu d'effets sur l'emploi. Il serait dès plus utile que cette éliminat<sup>i</sup>on se fasse dans le cadre de l'accord de Libre-échange entre le Canada et les États-Unis, son principal partenaire commercial, les États-Unis, négocier aux termes de l'articule 24 du GATT.
- 2) La protection inhérente à l'élévation accordee, dans la plupart des cas par l'intermédiaire de mesures non tarifaires comme les contingents ou les subventions, à des industries particulières (vêtement, chaussure et construction navale) se révèle très onéreuse. Par conséquent, avant de négocier un accord de Libre-échange avec les États-Unis, ce qui prendrait sans doute beaucoup de temps, des gains importants sur le plan de l'efficacité pourraient être réalisés si l'on régularisait les mesures de protection par la réduction des barrières tarifaires ou non tarifaires dans ces industries.

mesures de protection sont concentrées dans un petit nombre d'industries.

3) Le coût et les répercussions sur l'emploi des

très élevée;

Le coût économique par emploi conserve peut être

que l'on ne sait porte à croire;

non tarifaire protégent moins d'emplois au Canada

1) Les mesures actuelles de protection tarifaire et

voici les principales conclusions de l'étude:

seraient touchés par l'abolition des mesures de protection.

congés précisément pour les entreprises et les employés qui négatifs que cela suppose, les coûts liés aux programmes tarifaires ou non tarifaires dépassent, en raison des effets liés à la protection d'emplois grâce aux barrières cependant, il semble probable en général que les coûts

employés conservés est le plus grand.

étant enregistré dans les industries où le nombre des

Le coût par emploi varie également, le plus faible

fermeture des entreprises qui produisent à grands frais.

équivaut presque aux emplois perdus par suite de la crées dans les usines qui produisent à faible coût et qui divers), l'effet net est moins, en raison des emplois d'autres (vêtement, produits électriques, produits chimiques l'abolition des mesures de protection, tandis que, pour importante des emplois (en 1978) est vulnérable à navale et industrie latérale), une proportion relativement pour certaines industries (textiles, construction

lesdites les mesures de protection coûtent le plus cher.

avons étudié à fond, cas par cas, les industries pour

Pour éprouver davantage la faisabilité du modèle, nous

compte pour la plupart des \$740 millions perdus. Les entreprises les plus efficaces qui représentent le principe "coût d'option" des mesures de protection et qui possédaient une rationalisation au sein de l'industrie visant possiblement à faire partie de cette expansion des entreprises qui seraient créées par suite de l'expansion des entreprises qui produisent moins efficacement, mais que 108 000 nouveaux emplois d'entrepreneur la permet de 148 000 emplois dans les entreprises deux tendances opposées. Selon notre modèle, l'effet net de ce chiffre de 40 000 emplois représentant l'effet net de

d'être employé ne supposerait aucun coût. Il semble donc que l'économie canadienne y gagnerait si chacun des 40 000 travailleurs protégés était payé pour ne pas travailler, même dans l'hypothèse peu réaliste qu'aucun d'entre eux ne trouverait un autre emploi et que le fait d'être employé ne supposerait aucun coût.

Secrétariat au Canada s'établissait à 14 800 \$ en 1978. Les avantages nets des mesures de protection se traduisent, selon nos estimations, par 40 000 emplois consécutifs. Ainsi, il en coûte, en moyenne, quelque 18 500 \$ (dollars de 1978) pour protéger chaque emploi du secteur manufacturier. Signalons que le salaire moyen dans ce secteur au Canada s'établissait à 14 800 \$ en 1978.

La partie économique imputable aux mesures de protection tarifaires et non tarifaires dans les industries manufacturières canadiennes s'élevait à \$740 millions en 1978. A supposer un taux d'escorte de 10%, ces pertes seraient actuellement évaluées à \$7,4 milliards (et à plus encore en dollars de 1981).

Le cas contraire, le coût par emploi conservé varie beaucoup dans les compensations par le nombre net d'emplois conservés; et c) dans une industrie à l'autre.

fermer leurs portes. En revanche, cette réduction pourraît stimuler la demande pour la production intérieure grâce à son incidence sur les prix intérieurs. Cet effet de tout perte d'emplois dans les établissements qui produisent toute partie de la demande pourra être assez important pour compenser concurrence des entreprises dont les produits sont moins chers. C'est dire que, dans ces industries, l'effet net du tarif est de réduire l'emploi.

Une barrière tarifaire ou non tarifaire impose deux sortes de coûts économiques: a) par la distorsion de la courbe de consommation, lorsque les prix du marché s'élevent au-dessus du coût marginal; et b) par la distorsion de la répartition de la production, lorsque les biens provenant des entreprises intérieures qui produisent à coût élevé au lieu des importations moins cher ou des entreprises qui produisent à faible coût. D'autre part, les intermédiaires qui produisent à faible coût. Les consommateurs pourraient y perdre puisqu'ils auraient ainsi moins de choix si l'on supprimait les tarifs, favorant ainsi certains producteurs canadiens à fermer leurs portes. L'étude présente une estimation des coûts et des avantages de la protection tarifaire et les compare aux effets de cette protection sur l'emploi.

Nous accordons une attention toute spéciale aux caractéristiques relatives du commerce international dans les industries canadiennes qui doivent soutenir la concurrence des importations.

Nous avons constaté que a) La protection tarifaire et non tarifaire contre les importations suppose en général non tarifaire certaines coûts; b) dans bien des cas, ces coûts ne sont pas

La méthodologie utilisée s'écoule de la simple hypothèse du prix unique de la théorie commerciale traditionnelle, selon laquelle les prix des produits apposent aux tarifs imposés aux importations concurrentielles. Les économistes qui ont étudié les effets des tarifs sur des marchés particuliers ont constaté qu'en général ce principe ne tient pas. L'aptitude des entreprises canadiennes à tirer profit des mesures de protection semble être tributaire de facteurs comme l'interchangeabilité des importations et des produits intermédiaires et la concentration des produits de l'industrie sur le marché.

Les mesures de protection tarifaires et non tarifaires contre la concurrence des importations varient de beaucoup d'une industrie manufacturière à l'autre au Canada. Ces mesures de protection ont-elles leur place? Telle est la question à laquelle l'étude tente de répondre. Pour chaque industrie, nous donnons des estimations a) des effets de la protection sur la production et b) des coûts de cette protection. On peut ensuite comparer ces deux facteurs pour obtenir le coût par emploi conservé.

Dans notre analyse, nous nous sommes demandé, pour chacune des industries manufacturières, ce qui arriverait si l'on abolissait les droits qui frappent les importations concurrentielles et les intrants matériels de sa production.

Tim Hazlegrave

LE GOUT DE LA PROTECTION D'EMPLOIS DANS 100 INDUSTRIES MANUFACTURIÈRES CANADIENNES



juillet 1981

Tim Hazlegrave

100 Canadian Manufacturing Industries  
(The Cost of Protecting Jobs in

Le coût de la protection d'emplois dans 100  
industries manufacturières canadiennes

## SOMMAIRE

ÉTUDE TECHNIQUE N°16



Pour les employés du secteur permanent, par contre, les coûts d'option collective sont un peu inférieurs au salaire net dans le fait que lorsqu'eux ces employés sont créées, ils ont tendance à être combinés en partie par des personnes occupant en vigueur sur le marché. Cela s'explique en grande partie par le fait que lorsqu'eux ces employés sont créées, ils ont tendance à être temporaire, de sorte que leur nombre s'en trouve réduit, que le chômage baisse et que l'on réalise des économies au chapitre des paiements cycliques de l'économie. En effectuant des calculs détaillés qui cherchait à jauger la réalité canadienne, on a constaté que le coût d'option collective de la d'assurance-chômage.

Ces différences entre les employés du secteur permanent et du secteur temporaire sont plus grandes que tout écart qui pourrait résulter de la variation des variables cycliques de l'économie, d'après une récession connue, d'autre part ou d'un programme évidemment pas pour la durée d'un projet ou d'un programme, mais seulement pour la période pendant laquelle l'économie en est à l'étape indiquée. En temps de récession minime, le taux d'escampte du coût d'option collective ne s'applique pas, apparemment qu'à l'année en cours. Si la récession est forte, le taux d'escampte pourrait valoir pour la même année supplémentaire. Dans le cas de crises authentiques, le processus de remobilisation économique pourrait jusqu'à trois ans. Ainsi, même dans le pire des cas, aucun taux d'escampte (imputable au chômage cyclique) ne devrait s'appliquer aux dépenses pour une période supérieure à trois ans par rapport à la période cyclique.

dans sa nouvelle situation et d'en soustraire les prestations qu'il aurait reçues dans son ancienne situation;

b) Lorsque qu'un travailleur change de situation ou lorsque, la société en tire parti dans la mesure où le travailleur verse des impôts plus élevés au, au paravant. Le rajustement à faire consiste à soustraire du coût d'option individuel. Les impôts qu'il devrait payer dans sa nouvelle situation et d'y ajouter (comme coût supplémentaire) les montants qu'il devrait césser de payer parce que sa situation a changé.

c) En ce qu'à trait au coût d'option collective du chômage cyclique, les calculs sont basés sur l'hypothèse que le prix auguel il consentirait de travailler gagne en obtenant un emploi à un salaire plus élevé que le prix auquel il consentirait de travailler lui-même pour tenir point de départ, on doit le rajuster pour tenir tous cas, si l'on prend le taux du marché comme marché lorsqu'il y a récession ou crise. Dans peut tomber sous le salaire en vigueur sur le marché lorsqu'il y a récession ou crise. Dans de certains cas, mais il existe une autre solution où le travailleur peut trouver un emploi dans une autre ville qui, il dévrait payer dans sa nouvelle situation et d'y ajouter (comme coût supplémentaire) les montants qu'il devrait césser de payer parce que sa situation a changé.

Dans leurs études préparées pour le compte du groupe d'étude, Glenday et Jenkins ont recensé certains types d'emplois (qui se retrouvent surtout dans les industries de la pêche, de la foresterie, du tourisme, de la construction et de certains services) qui représentent la masse du chômage au Canada ces dernières années. Ils appellent ce "secteur permanent" où le chômage est minime. Les autres groupes d'emploi le "secteur temporaire" par rapport au secteur permanent pour faire certains services de cette vénélation pour faire certains calculs hypothétiques, mais à notre avis quand même réalisées, sur le coût d'option collective au Canada. Il en résulte de façon étonnante que la création d'emplois dans le secteur temporaire est liée à des coûts marche. Cela s'explique par le fait que les emplois du secteur temporaire (dont bon nombre sont saisonniers) sont en général assortis de périodes assez longues de chômage, ce qui représente un coût collectif supplémentaire.

- a) Lorsque un travailleur change de situation ou de localité, la société en tire parti dans la mesure où elle peut s'attendre à lui verser moins d'assurance-chômage dans sa nouvelle situation que dans l'ancienne. Le rajustement à faire est celui d'ajouter au coût d'option individuel les prestations d'assurance-chômage qui, il aurait régulé

suitants :

Le prix de l'offre de la main-d'œuvre est déterminé par le revenu total en espèces, sauf dans les cas de certains qui sont les chômage cyclique. Les rajustements effectués sont les chômage cyclique.

- b) Le coût d'option individuel de la main-d'œuvre n'est de zéro que dans les cas où un travailleur acceptera de plier gré de travailleur sans compensation. Il n'est pas de zéro pour un chômeur typique.

- a) En principe, chaque travailleur a autant de coûts divers pris de l'offre pour des activités variées, d'option distinctes de la main-d'œuvre, que de diverses exécutées dans des emplois différents;

Une fois que l'on établit la correspondance entre le coût d'option et le prix de l'offre, il en ressort deux points importants :

Le coût d'option individuel est égal au prix précis. Le coût d'option individuel est égal au prix travailleur à entreprendre de plier gré une activité égal à la compensation qui incitera tout juste un extrême. Le coût d'option individuel de la main-d'œuvre comporte du coût d'option individuel combiné aux facteurs volontaire de l'offre.

Ce coût collectif de la main-d'œuvre se compose du coût d'option collective de la main-d'œuvre et des coûts et avantages des programmes de création d'emplois.

Arnold C. Harberger

LE COST D'OPTION COLLECTIF DE LA MAIN-D'OEUVRE : PROBLEMES DE CONCEPTION ET DE MESURE EXAMINES SOUS UN ANGLE CANADIEN



juillet 1981

Arnold C. Harberger

(The Social Opportunity Cost of Labour:  
Problems of Concept and Measurement as  
Seen from a Canadian Perspective)

Le coût d'option collective de la main-d'œuvre:  
problèmes de conception et de mesure examinés  
sous l'angle canadien

## SOMMAIRE

ÉTUDE TECHNIQUE N°15

dans les régions à forte croissance.

tout en étant classe comme chômage sont beaucoup plus  
Les possibilités de s'adonner à des activités marginales  
chômeurs dans les régions à forte croissance. D'autre part,  
plus élevée sont moins longtemps privés de revenus que les  
les chômeurs dans les régions où le taux de chômage est le  
élève comme c'est actuellement le cas. Grâce à ce régime,  
assurance-chômage favorise les régions à taux de chômage  
En deuxième lieu, rien ne justifie que le régime  
réembauche facilement.

qu'un travailleur ne peut quitter pour ensuite être  
nous entendons ceux dont la durée est de plusieurs années et  
la création d'emplois temporaires. Par emplois permanents,  
des emplois permanents dans ces régions et qui, on renonce à  
chômage élevée ou d'y être en chômage, ou bien que l'on crée  
trouve moins intéressante d'habiter les régions à taux de  
chômage dans une région, il faudra ou bien que le particulier  
leur emploi à pris fin. En conséquence, pour réduire le  
toucher des prestations d'assurance-chômage une fois que  
aux actifs la possibilité de retourner à l'oisiveté et de  
durée totale du chômage dans une région puisqu'il s'offrent  
donc la durée est inférieure à un an, tendant à prolonger la  
vraisemblablement efficace. Les emplois temporaires, ceux  
dans les régions à taux de chômage élevée se révèlera  
modification fondamentale de la nature des emplois offerts  
périodes de chômage. Pour réduire le chômage, seule une  
aux taux de chômage, ainsi qu'à y écourter la durée des  
combler les écarts qui subsistent entre les régions quant  
à prestations de l'assurance-chômage, peu de chose incite à

Ces résultats montrent à un certain nombre de conclusions liées au comportement du marché du travail et à l'importance des politiques gouvernementales. En premier lieu, en raison des tendances égalisatrices du chômage vécu par les particuliers de toutes les régions et de la générosité des partisans de toutes les régions et de la générosité des

Cinquièmement, la proportion de la population active qui est très souvent en chômage varie beaucoup d'une région à l'autre du pays, soit de 27 % à Edmonton à 58 % à Terre-Neuve. La proportion des actifs qui sont régulièrement en chômage est de 40 % plus élevée en moyenne dans les régions à croissance lente que dans les autres régions où le marché du travail est plus normal. Ce sont les effets conjugués d'une grande proportion de la population active touchée par le chômage et des taux de chômage plus élevés des particuliers déjà en chômage qui expliquent les taux de chômage beaucoup plus élevés de l'ensemble de la population active dans les régions à croissance lente par rapport aux autres régions.

Quatrièmement, les actifs touchés par le chômage à un moment ou à un autre sont généralement ceux qui sont très souvent en chômage, c'est-à-dire ceux qui sont en chômage au moins une fois tous les quatre ans. Ce groupe représente tout au plus 36 % de la population active canadienne, mais 84 % des périodes de chômage et 89 % du temps en chômage au Canada lui est attribuable. Cela tient au fait que la répartition du taux de roulement (ou du nombre de périodes surtout concentrée chez une certaine partie de la population active, ce qui mène à la conclusion qu'une grande proportion des travailleurs connaissent rarement ou ne connaissent jamais le chômage.

Troisièmement, les taux de remunération des travailleurs touchés par le chômage ne semblent pas être inférieurs dans les régions du Canada caractérisées par une croissance lente. Si on établit une comparaison des dernières emprises occupées par les chômeurs dans chaque région, on constate que la remunération des particuliers dans les régions à croissance lente se situe au milieu de celle de remunération dans les 19 régions choisies.

Deuxième, nous constatons que le système d'assurance-chômage tend à verser des prestations plus généreuses aux chômeurs des régions caractérisées par un taux de chômage élevé. Dans les régions à croissance lente, la proportion de temps pendant laquelle les chômeurs étaient proposés au marché du travail pour la période de sans revenu atteignait 16 % en moyenne pour la période de 1972 à 1979, soit deux points de pourcentage de moins que les autres régions prises en tant que groupe, et quatre points de pourcentage de moins que les régions comme Edmonton et Calgary.

Nouveau-Brunswick, de Shawinigan et de Sept-Îles) étaient élevés de chômage et traditionnellement caractérisées par une croissance lente (représentées ici par les régions de Terre-Neuve, du Cap-Breton, du Nord-Est du Nouveau-Brunswick, de Shawinigan et de Sept-Îles) étaient généralement plus élevés que dans les autres marchés du travail plus "normal" du pays (42 % par rapport à 32 %), mais considérable que la différence relative de 116 % entre ceux des régions où le marché du travail est plus normal, au cours de la période de 1972 à 1979.

Nous présentons ici un certain nombre de résultats importants. Tout d'abord, nous avons constaté que le taux de chômage varie grandement d'une région à l'autre du pays (de 3,3 % à Edmonton à 17,6 % au Nord-Est du Nouveau-Brunswick), mais que la proportion moyenne du temps passé en chômage présente davantage de similitudes. Même si les

Dans cette étude, nous avons examiné les caractéristiques du chômage dans 19 régions du Canada et qui ont perdu leur emploi entre 1972 et 1979. Ces travailleurs qui ont perdu leur emploi sont actuellement utilisés pour déterminer les groupes auxquels s'adresseront de nombreux programmes régionales sont actuellement utilisées pour déterminer les activités d'une région à l'autre. Les taux de chômage comparant les taux de chômage globaux de la population dans une région avec la moyenne mondiale qu'on a obtenu en 1979. Assurancé-chômage ont été versées et le taux de chômage des particuliers qui étaient en chômage entre 1972 et 1979. Ensuite, à la lumière des résultats, nous avons pu comparer la structure du chômage et les difficultés qu'il entraîne dans une région avec la perspective qu'on a obtenue en 1979. Assurancé-chômage, les registres d'impôts de particuliers au Canada. Ainsi, il a été possible d'obtenir des estimations directes de variables telles que le nombre de périodes de chômage, la durée de ces périodes, la proportion des périodes pendant lesquelles des prestations d'assurance-chômage ont été versées et le taux de chômage des particuliers qui étaient en chômage entre 1972 et 1979. Ensuite, nous avons pu comparer la structure du chômage et les difficultés qu'il entraîne dans une région avec la perspective qu'on a obtenue en 1979.

Graham Glenday et Glenn P. Jenkins

## CARACTÉRISTIQUES DU CHOMAGE DES PARTICULIERS



juillet 1981

Graham Glenday et Glenn P. Jenkins

(The Unemployment Experience of Individuals)

Caractéristiques du chômage des particuliers

## SOMMAIRE

ÉTUDE TECHNIQUE N°14



La principale conclusion qu'on puisse tirer de ces résultats est que les politiques en matière d'emploi, lorsqu'elles visent précisément les chômeurs qui témoignent de certaines caractéristiques socio-économiques, ont peu de chances de réduire sensiblement le niveau global du chômage au Canada. Même si nous prenons neutre variabiles socio-économiques courantes et que nous élaborions un programme insprie de ces caractéristiques, il est peu probable qu'elles permettent de repérer les travailleurs qui sont le plus touchés par le chômage. En général, nous constatons que les caractéristiques de l'emploi, telles que le caractère permanent de l'emploi (durée de la période d'emploi), les compétences requises, le salaire et le caractère saisonnier de l'industrie sont plus importants pour déterminer le chômage que les caractéristiques de l'individu (c.-à-d. son âge, son sexe, ses charges familiales) ou la variabilité de la durée moyenne du chômage de la personne.

Ces résultats devraient amener les concepteurs des politiques d'emploi à se lancer des programmes d'emploi qui visent des groupes particuliers pour s'orienter vers des politiques générales de motivation et de prix qui décourageront les travailleurs d'opter pour le chômage. Dans un même temps, les politiques générales devraient être conçues pour encourager la création d'emplois de plus longue durée et pour décourager la prolifération des emplois saisonniers, peu spécialisés et faiblement remunerés qui ont tendance à favoriser de longues périodes de chômage.

chômageurs.

n, expliquant qu'un côté bien l'intime du comportement des fiables. Cependant, pris dans leur ensemble, ces facteurs d'importance sur le plan statistique et ce, avec un haut niveau de l'industrie et le taux de remunération revêtent une grande que l'âge, les compétences, le caractère saisonnier de les particuliers sont en chômage ou travaillent, nous constatons utiles pour expliquer la proportion du temps pendant lequel lorsqu'e plusieurs de ces facteurs sont conjugués et

30 % du temps.

plus de 90 % du temps, que chez celles qui travaillent moins de peu près 4,5 fois plus grande chez les personnes qui travaillent plus grande importance. La durée médiane de l'emploi est à différence au niveau de leur durée moyenne d'emploi revêt une temps où elles étaient employées, nous constatons que la du temps. Cependant, en examinant de plus près la proportion du longtemps en chômage que chez celles qui travaillent plus de 60 % 90 % du temps. Ces personnes étaient en moyenne beaucoup plus n, étaient pas plus jeunes que celles qui travaillaient de 30 à travaillé moins de 30 % du temps avaient été sur le marché du caractère saisonnière. Nous avons constaté que les personnes qui ont du temps, moins de 20 % des emplois présentent cette

étaienent saisonniers alors que chez eux travaillant plus de 90 % travaillent moins de 30 % du temps, plus de 46 % des emplois avec la durée de l'emploi. Dans le cas des personnes qui avec l'occurrence les particuliers présente un lien négatif étroit l'indice se situe à 1,44. Le caractère saisonnier des emplois l'indice des personnes qui travaillent moins de 30 % du temps, qui, exigent les emplois exercés était de 0,951. Cependant, dans l'échantillon complet de chômeurs, l'indice moyen de compétence ont tendance à occuper des emplois assez peu spécialisés. Pour travail. Les personnes qui travaillent moins de 30 % du temps inférieure sur la proportion de temps qu'il consacre au

Les résultats de l'étude montre que le sexe du chômeur

Même si les travailleurs plus âgés ont tendance à consacrer plus de temps au travail, l'âge semble être un facteur beaucoup plus important pour déterminer si une personne travaille plus de 90 % du temps qu'il ne l'est quant à la décision de travailler plus importante de consacrer plus ou moins de temps au travail lorsqu'elle se situe dans les 0 à 60 %.

Nous constatons que les chômeurs au Canada ont été effectivement employés pendant une bonne partie de la durée totale où ils étaient sur le marché du travail, mais qu'en général 75 % d'entre eux avaient travaillé 50 % du temps au moins et de ce nombre 50 % avaient travaillé plus de 70 % du temps pendant laquelle les chômeurs sont employés est plus facile que dans les régions à forte croissance, mais aussi la proportion de la population active touchée par le chômage y est beaucoup plus importante.

Dans cette étude, nous examinons le vécu du travail des personnes qui ont été en chômage à un moment donné au cours de la période de 1972 à 1979. Le vécu du travail et du chômage des travailleurs canadiens au cours de cette période de huit ans a été établi au moyen d'une base de données comportant un échantillon des dossier administratifs (1 sur 10) du ministère d'assurance-chômage, les relevés d'emplois et certains dossier d'impôt de particuliers au Canada. A l'aide de ces données, nous avons tracé un tableau du vécu du travail des particuliers au cours de la période pendant laquelle ils étaient sur le marché du travail.

Graham Glenday et Glenn P. Jenkins

LE VÉCU DU TRAVAIL DES CHÔMEURS



juillet 1981

Graham Glenday et Glenn P. Jenkins

(The Employment Experience of the Unemployed)

Le vécu du travail des chômeurs

## SOMMAIRE

ETUDE TECHNIQUE N°13

de l'emploi et du chômage d'une personne. C'est ainsi que la nature des emplois disponibles et les stimulants offerts par les employeurs aux employés pour les garder à leur service sont des variables importantes qui contribuent à la durée du chômage vécu par le travailleur.

de la période de chômage dans la définition du *vecu global* période d'emploi joue un rôle aussi important que la durée qui plus est, nous constatons que la durée de la

personnes.

durée parce qu'il sera vraisemblablement vécu par d'autres et légérement pas à l'aventure le problème du chômage de longue durée, mais aussi sur ces personnes. Ainsi, les programmes qui sont axés sur ces personnes un moment donné, connaissent un chômage de longue durée. En général, ne peuvent être définis comme étant ceux qui, à l'abandon de politiques est que les chômeurs chroniques, la principale incidence de cette étude sur

dans lequel le travailleur est employé. Relié négativement à la saisonnalité du secteur d'activité reliée positivement à la durée de la période d'emploi est du chômage. En outre, la durée de la période d'emploi est l'emploi tend à être reliée positivement à la durée moyenne de constatons que pour tous les chômeurs, la durée moyenne de roulement tend à être plus faible. Dans l'ensemble, nous plu longues que celles des hommes, de sorte que leur taux de roulement tend à être plus faible. Dans l'ensemble, nous tendance à connaître des périodes de chômage et d'emploi cette étude révèle également que les femmes ont

plus élevée et atteint 0,34. Les périodes d'emploi complètes successives est beaucoup plus élevée et atteint 0,13 entre la durée des périodes successives de chômage. En revanche, la corrélation entre significative, de 0,13 entre la durée des périodes existait une corrélation faible, bien que statistiquement qui avaient au moins 2 périodes de chômage complètes, il précéderent. De plus, on a constaté que pour les chômeurs moyenne à 19,3 semaines, soit moins de la moitié de la subséquente, pour ces mêmes chômeurs, s'établissait en à 42,5 semaines. La première période de chômage

Une autre optique consiste à vérifier l'hypothèse suivant Laguelle "si un chômeur connaît une longue période de chômage, il aura toujours tendance par la suite à connaître un chômage de longue durée". Nous avons comparé toutes les périodes de chômage de longue durée, pour la période suivante laguelle "si un chômeur connaît une longue période de chômage, il aura toujours tendance par la suite à connaître un chômage de longue durée". Nous avons comparé toutes les périodes de chômage de longue durée, pour la période subséquente de chômage. Nous avons aussi défini une période de chômage de longue durée comme étant supérieure à 26 semaines et constaté que la durée moyenne de toutes les périodes de chômage répondant à ces critères s'établissait

Il est important de savoir si la répartition sous-jacente des durées des périodes de chômage pour une personne est axée vers la droite, de la même façon que la répartition entre tous les chômeurs. Il est très importante de connaître cette répartition si l'on veut déterminer la durée des périodes de chômage pour une personne et savoir si une période particulière de chômage est typique du vécu d'un chômeur de cette personne. On peut notamment examiner la répartition des périodes de chômage pour des groupes dont la durée du chômage, par période, est en moyenne semblable sur une période de temps donné d'au moins 6 ans d'activité. La même asymétrie que dans le cas des chômeurs individuels. Par exemple, pour les groupes qui avaient connu en moyenne des périodes de chômage dont la durée s'est établie à 24 semaines, la durée médiane d'une période était beaucoup plus

durée médiane quant à elle n'est que de 4 semaines. De la même manière, la médiane pour les périodes d'emploi est de 18 semaines, ce qui représente environ 50 % de la durée moyenne.

L'étude examine la durée des périodes de chômage et d'emploi des Canadiens qui ont connu le chômage entre 1972 et 1979. Cette analyse a été rendu possible grâce à la base de données des relevés d'emploi et de l'assurance-chômage de données des analyses, pour la première fois au Canada, portant sur des durées observées et non estimatives des périodes de chômage et d'emploi. Cette base de données couvre une période suffisamment longue pour que des comparaisons de l'assurance-chômage. Cette base de données couvre une période suffisamment longue pour que des analyses, pour la première fois au Canada, portent sur des durées observées et non estimatives des périodes de chômage et d'emploi.

Dans le cadre de l'étude, on définit le chômage comme étant la totalité de la période de non-emploi comprise entre deux périodes d'emploi, que la personne ait ou non cherché un emploi au cours de cette période. Ainsi, la durée de la période de chômage pourra être considérée comme étant la durée de la période de non-emploi. Au moyen de cette définition, nous avons constaté que la durée moyenne étant la durée de la période de non-emploi. Au moyen de cette définition, nous avons constaté que la durée moyenne de chômage pour les années 1972 à 1979 s'est étendue à 11,7 semaines. Simultanément, la durée moyenne de la période de chômage d'emploi pour les personnes qui avaient connu le chômage dans la répartition de ces statistiques. En effet, même si la durée moyenne du chômage s'est étendue à 11,7 semaines, la durée moyenne du chômage s'est étendue à 11,7 semaines.

La durée moyenne du chômage s'est étendue à 11,7 semaines dans la répartition de ces statistiques. En effet, même si la durée moyenne du chômage s'est étendue à 11,7 semaines, la durée moyenne du chômage s'est étendue à 11,7 semaines. La durée moyenne du chômage s'est étendue à 11,7 semaines dans la répartition de ces statistiques. En effet, même si la durée moyenne du chômage s'est étendue à 11,7 semaines, la durée moyenne du chômage s'est étendue à 11,7 semaines.

Graham Glenday et Glen P. Jenkins

TENDANCE DE LA DURÉE DES PÉRIODES  
DE CHÔMAGE ET D'EMPLOI



juillet 1981

Graham Gledday et Glenn P. Jenkins

(Patterns of Duration of Employment and Unemployment)

Tendance de la durée des périodes de chômage et emploi

## SOMMAIRE

ÉTUDE TECHNIQUE N°12

Les auteurs se penchent également sur la nature et les coûts de l'adaptation de la main-d'œuvre envisagées sous l'angle de l'économie, de même que sur les mesures visant à réduire ces coûts. Les deux méthodes relevées consistent soit à aider les entreprises, sur le point de licencier des travailleurs, à poursuivre leur activité, ce qui aurait pour effet de reporter les coûts de l'adaptation, soit à promouvoir le remboursement des travailleurs licenciés. Ces deux méthodes sont étudiées en détail.

La conjoncture économique internationale. Pourraient faire éclater le lien politique entre les estimations à ce chapitre. Le versement d'indemnités des travailleurs licenciés de ces industries, des donner, à partir de l'analyse de données sur l'expérience de manque à gagner des travailleurs licenciés en plus de main-d'œuvre dans ces secteurs. On y examine les sources examinier les problèmes et les politiques d'adaptation de la naissance d'emploi. Cette section s'attache surtout à que d'autres formes d'aide directe pour maintenir leur bénéfice de protections tarifaires et non tarifaires ainsi soutenir la concurrence des importations. Ces secteurs ont électroniques) éprouvent de plus en plus de difficulté à (vêtement, tricot, textile, chaussure et produits nombreux des industries à forte concentration de main-d'œuvre répartition des ressources au sein d'une économie. Bon interprofessionnelle commandé constamment une adaptation de la des licenciements. L'évolution de la concurrence comprenant leur demande de main-d'œuvre, ce qui entraîne d'adaptation "à la baisse" qui se pose lorsqu'un secteur La dernière section de l'étude porte sur le problème internationale constamment une adaptation de la concurrence des licenciements. L'évolution de la concurrence comprenant leur demande de main-d'œuvre, ce qui entraîne un plus possible de répondre à la demande de main-d'œuvre spécifique même par l'entremise de l'immigration, il incombe au gouvernement d'identifier et de faire face aux problèmes d'offrir liés à l'orientation des programmes de financement et aux réglements.

Fortement tributaire des fonds de l'état, il revient à l'organisation professionnelle à long terme en établissement est d'amener ces établissements à aligner davantage leurs fonctions du nombre de placements qu'ils suscitent afin d'accorder des fonds aux établissements de formation en l'emploi, il semblerait plus indiqué pour le gouvernement programmes sur les nouveaux besoins. Dans les cas où la formation professionnelle à long terme en établissement est fortement tributaire des fonds de l'état, il revient à l'organisation professionnelle à aligner davantage leurs fonctions du nombre de placements qu'ils suscitent afin d'amener ces établissements à aligner davantage leurs fonctions du nombre de placements qu'ils suscitent afin de fortement tributaire des fonds de l'état, il revient à l'organisation professionnelle à long terme en établissement est

1,5 % par année) permet aux auteurs de montrer le rôle important que ces taux jouent pour atténuer les disparités. On peut s'attendre que les programmes gouvernementaux, adaptés à chaque région et qui contribuent à modifier et du chômage, influent quelque peu sur les taux de migration nette. On peut estimer que les programmes de l'attirait relativement de ces régions sur les plans de l'emploi. L'état aidant (subvention à la mobilité), remplacement et la croissance et programmes de création d'emplois) ou empêchent (incitations à l'investissement dans les régions à faible (assurance-chômage) l'adaptation inter-régionale du marché du travail.

La deuxième section traite des problèmes et des politiques d'adaptation "à la hausse", c'est-à-dire les cas où la demande s'accroît plus rapidement que prévu, ce qui entraîne un taux de postes vacants insuffisant élevé dans une région où une profession particulière sur les gains aux programmes de formation pour dispenser sur les gains servent des données relatives aux penuryes de compétence et une régionalisation des postes vacants insuffisant également aux programmes événuelles que l'on pourraît tirer des programmes économiques gouvernementaux qui visent à remplacer ou à promouvoir le fonctionnement normal du marché du travail, c'est-à-dire à adapter l'offre à la demande. Les gains économiques que pourraît entraîner la promotion d'une adaptation plus rapide augmentent selon :

- i) l'importance de la penurye de la pénurie;
- ii) l'augmentation à court terme du salaire main-d'œuvre;
- iii) la persistance de temps de formation par travailleur spécialisé;
- iv) la persistance de la penurye par travailleur spécialisé;
- v) l'amplitude de tout facteur externe possitif lié à la penurye;
- vi) la rapidité de tout facteur externe possitif lié à la pénurie.

La troisième section traite des formations techniques et sur la formation technique plus courte et davantage axée sur marche et à La main-d'œuvre. Lorsqu'il s'agit d'une rapidelement des facteurs extrêmes liés aux excédents du économie de tout programme permettant de tirer parti plus creuses pour les travailleurs spécialisés, vi) la rentabilité à La main-d'œuvre et suscite par les emplois additionnels offerts dans une profession particulière; iii) le temps de offreert dans un travailleur spécialisé; ii) la persistance de la pénurie par travailleur spécialisé; i) la persistance de la pénurie de la pénurie; vi) la rapidité de toute adaptation plus rapide.

Le corps du texte se divise en trois sections. La première traite des disparties régionales de la croissance ensemble du Canada, on constate que dans les années 1970 la croissance de l'emploi à la migration. Si l'on regarde en Alberta et atteint le niveau le plus bas, c'est-à-dire qu'en 2,25 % par année au Manitoba et au Québec. De telles disparités peuvent entraîner des déséquilibres régionales du marché du travail pour les nécessaires que tous les travailleurs soient mobiles pour que l'on puisse réaliser rapidement l'adaptation du marché du travail. Les travailleurs qui sont disposés à aller travailler dans les régions où la demande est forte diminuent par le fait même la concurrence pour les postes vacants dans les régions où la demande est faible. Une analyse des taux provinciaux de migration nette qui sont apparemment faibles (s'établissant en moyenne à moins de 1,6 million par an) montre que les provinces qui ont le plus de travailleurs migrants sont celles qui ont le moins de travailleurs immigrés. Cela signifie que les provinces qui ont le moins de travailleurs immigrés sont celles qui ont le plus de travailleurs migrants.

L'étude donne un aperçu des divers cas d'adaptation de la main-d'œuvre au Canada, des incitations à l'adaptation et du point de vue des travailleurs touchés et du coût et des avantages, pour l'économie, d'un certain nombre de problèmes et de politiques concernant l'adaptation à la main-d'œuvre. Les autres y présentent les modèles conceptuels et les méthodes utilisées pour calculer les coûts et les avantages de divers programmes d'adaptation. Dans la mesure du possible, ils ont fourni des estimations réelles ou y renvoient le lecteur pour illustrer l'amplitude des problèmes d'adaptation et les gains possibles à retirer des politiques en matière.

Graham Glenday et Glenn P. Jenkins

ADAPTATION DE LA MAIN-D'OEUVRE: APÉRGU DES PROBLÈMES ET DES POLITIQUES



juillet 1981

Graham Glenday et Glenn P. Jenkins

(Labour Adjustment: An Overview  
of Problems and Policies)

aperçu des problèmes et des politiques  
Adaptation de La main-d'œuvre:

## SOMMAIRE

ÉTUDE TECHNIQUE N°11

La dernière partie de l'étude propose un certain nombre d'idées, de solutions et de critères pour les activités fédérales et provinciales en matière de création d'emplois. Il est clair qu'à ce moment précis de notre histoire, les relations fédérales-provinciales doivent absolument être marguées au coin de la négoциation. On reconnaît en outre que les différences régionales et provinciales dictent diverses méthodes. En ce sens, les programmes devront être assez souples pour pouvoir être adaptés aux économies régionales et provinciales. De plus, on préconise qu'une utilisation judicieuse des mécanismes provinciaux et fédéraux-provinciaux en place s'avérerait un moyen efficace de mettre en oeuvre ces programmes. Enfin, on étudie la possibilité que les provinces jouent un rôle plus important dans le domaine de la stimulation de l'emploi.

Une des questions qui va débattre la présente étude d'examen plus à fond, c'est la convergence générale de plurielles initiatives provinciales. On peut dégager comme dénominateur la notion du développement économique communautaire, de la planification du développement économique régionale et de la stimulation de l'emploi. Cet aspect de la question est examiné en détail à l'aide de plurielles études de cas.

L'étude s'attache surtout aux objectifs des programmes, à leur éléments de structure fondamentaux et aux groupes visés. Plurielles programmes sont classées et examinées à catégories et on en a tiré des conclusions générales. Les principaux programmes ont donc été répartis en mesures. Les principaux approfondie de chacune de ces empêche d'embâle une étude approfondie de toutours tendance à être à court terme, fait qu'elles ont toujours tendance à être à court terme, la diversité des mesures liées à l'emploi, combinée au principe des arguments principaux.

La diversité des mesures fait que l'emploi, combinée au principe de cohérence de l'emploi dans ce domaine au cours de la période quante au rôle que pourra jouer les provinces sont tirées quant au rôle que pourra jouer les municipalités dans ce domaine. A partir de l'expérience des années 1970, des conclusions interventives provinciales et municipales dans ce domaine. Recenser, à analyser ainsi qu'à faire l'historique des développements de l'emploi au Canada. L'étude vise à créer un directe d'emploi et l'élaboration de programmes de croissance et le développement de l'emploi au Canada. Les années 1970 ont été le témoin d'une expansion et d'une diversification rapides du rôle de l'État dans la province 1970 ont été le témoin d'une expansion et de l'application rapide de l'emploi au Canada. L'étude vise à développer, à analyser ainsi qu'à faire l'historique des interventions provinciales et municipales dans ce domaine. A partir de l'expérience des années 1970, des conclusions interventives provinciales et municipales dans ce domaine. Recenser, à analyser ainsi qu'à faire l'historique des développements de l'emploi au Canada. L'étude vise à créer un directe d'emploi et le développement de l'emploi au Canada. Les années 1970 ont été le témoin d'une expansion et d'une diversification rapides du rôle de l'État dans la province 1970 ont été le témoin d'une expansion et de l'application rapide de l'emploi au Canada. L'étude vise à développer, à analyser ainsi qu'à faire l'historique des interventions provinciales et municipales dans ce domaine.

Micheal Decer



juillet 1981

**MICHAEL DECTER**

The Provinces or Municipalities as Agents)  
(Programs to Encourage Employment:

Programmes de stimulation de l'emploi exécutés par  
les provinces ou les municipalités

**SOMMAIRE**

**ÉTUDE TECHNIQUE N°10**

pouvant contrôbler à permettre davantage aux femmes d'accéder à des postes de gestion intérmédiaire. On a fait remarquer que même si l'on s'attend à une croissance lente de la population active, les changements démographiques concerneront sans doute à réduire le nombre des finissants au niveau secondaire et que, par conséquent, la demande reduite de main-d'œuvre n'aura pas les mêmes répercussions qu'une augmentation actuelle au cours des années 1970.

Il semble que les transformations technologiques se feront beaucoup lentement à l'avvenir et que les pratiques de financement s'opéreront à l'égard du type de compétences recherchées. Les nouveaux actifs devront être beaucoup plus instruits et plus souples pour s'adapter aux nouvelles exigences des emplois. L'ensemble du secteur absorbera plus, comme il l'a fait par le passé, un grand nombre de finissants du secondaire peu spécialisés.

Ces changements auront des répercussions profondes pour les finissants du secondaire qui arrivent sur le marché du travail. Il est important que les étudiants à ce niveau trouvent dans des perspectives d'activité et des besoins des employeurs de ce secteur d'activité. Il faudrait entretenir l'avenir de ce marché régulièrement des renseignements sur le marché du travail par l'intermédiaire des services d'orientation offerts aux étudiants aux départs et aux rentrées de l'éducation secondaire.

La diffusion de ces renseignements permettrait également de préparer efficacement les crédits affectés à l'éducation, de faire en sorte que les cours qui permettent aux étudiants d'acquérir les compétences nécessaires pour réussir dans leur activité professionnelle.

Les compétences apprises pourraient être subventionnées par l'Etat et les étudiants devraient être autorisés à utiliser ces subventions pour financer leurs études supérieures dans les universités ou dans les établissements privés.

Les compétences acquises peuvent également servir à l'avenir de base pour l'insertion dans le marché du travail. Les étudiants devraient être encouragés à développer leurs compétences dans les domaines où elles sont les plus utiles et à chercher des emplois qui correspondent à leur formation et à leur expérience.

Toutes les entreprises visées prévoient une croissance forte et des actifs et des ventes, mais aucune ne s'attendait à une forte croissance de l'emploi, sauf pour certains groupes spécifiques. Toutes les entreprises affichent un taux élevé de roulement du personnel administratif et prévoient donc pouvoir faire face à tout changement important dans leur activité sans trop de bouleversements. Toutes les grandes entreprises interrogées avaient des programmes de formation entreprises en fonction des nouveaux besoins de l'entreprise. Les employés en fonction des nouvelles besoins de l'entreprise. Les personnes interrogées estimaient que la structure institutionnelle de base de L'avancement et de la formation internationale et la reconnaissance d'antécédents scolaires divers

Une série d'hypothèses a été établie en vue de circonscrire trois aspects importants : le milieu de l'entreprise et sa fagçon de réagir ; le niveau de technologie, entreprise et sa fagçon de réagir ; le niveau de technologie aux changements sur les plans des groupes professionnels, des compétences requises, de la répartition géographique et des pratiques d'embauchage. Nous avons ensuite redigé un questionnaire qui portait sur des facteurs clés des marchés du travail dans l'avenir. Un interview approfondie a été effectuée à un questionnaire détaillé et de renseignements supplémentaires recueillis auprès de représentants du secteur et de l'industrie. Un interview approfondie a été effectuée à un questionnaire détaillé et de renseignements supplémentaires recueillis auprès de représentants du secteur et de l'industrie.

Pour arriver à comprendre de façon générale les causes et les possibilités de changement au sein de chaque secteur, un important échantillon de 28 entreprises, choisies en fonction de leur taille et de leur situation actuelle au chapitre des changements technologiques, ont été étudiées de près.

Le travail de bureau représente le domaine où il est le plus probable que des changements technologiques soient opérés assez rapidement pour provoquer une déorganisation importante et générale du marché du travail. On l'organisation et de l'emploi. Celles-ci pourraient entraîner d'importantes transformations sur les plans de production aussi de ce que la réduction du nombre d'emplois administratifs au profit de postes techniques ou très spéciales resterait largement les possibilités scolaires moins élevées.

Le recours accru à l'automatisation a également transformé l'ensemble des compétences dont chaque entreprise a besoin. Dans les années 1960, c'est le travail de bureau qui prime, mais l'évolution rapide du traitement électronique des données a fait disparaître une bonne partie des activités purement administratives de bon nombre d'emplois. Ces transformations ont attiré la demande de travailleurs travaillant dans des entreprises et exige plus de souplesse de la part des employés dotés maintenant possédant une formation professionnelle plus étendue, et toutes les industries encouragent leurs employés à se perfectionner sur les plans scolaires et professionnelles.

Le travail de bureau représente le domaine où il est le plus probable que des changements technologiques soient opérés assez rapidement pour provoquer une déorganisation importante et générale du marché du travail. On l'organisation et de l'emploi. Celles-ci pourraient entraîner d'importantes transformations sur les plans de production aussi de ce que la réduction du nombre d'emplois administratifs au profit de postes techniques ou très spéciales resterait largement les possibilités scolaires moins élevées.

Au cours des vingt dernières années, le secteur a été caractérisé par une croissance rapide qui, jusqu'à récemment, s'est poursuivie au même rythme que celle des actifs et des ventes. Le nombre d'emplois a plus que double

Le secteur des finances emploie environ 237 000 dans les institutions financières, dont environ 150 000 dans l'industrie de l'assurance et quelque 90 000 dans l'immobilier. A peu près 60 % des travailleurs sont femmes. Quelque 90 % de tous les travailleurs font du travail de bureau et, de ce nombre, environ 80 % sont des femmes. Par le passé, les débutants avaient en général une 12e ou une 13e année. Tous les sous-secteurs offrent de la formation en cours d'emploi, de la formation axée sur la formation en cours d'emploi, de la formation axée sur l'emploi et de la formation axée sur l'entreprise. Cela signifie pour la plupart des employés que leurs compétences ne peuvent que être utilisées dans d'autres secteurs et même dans d'autres entreprises. Presque tous les employés sont situés dans des régions métropolitaines, et 70 % de l'emploi total est concentré en Ontario et au Québec.

Le secteur des finances regroupe trois principales industries : les institutions financières, l'assurance et l'immobilier. Les institutions financières comprennent les maisons d'épargne et de crédit et les établissements qui s'occupent surtout de placement. Le secteur de l'assurance comprend des sociétés d'assurance et de réassurance, de même que des organismes indépendants. Le secteur de l'immobilier englobe les sociétés d'assurances qui s'occupent d'activités de courtage en valeur immobilière.

A.E. DALEY

LA FINANCE, L'ASSURANCE ET L'IMMOBILIER

PERSPECTIVES D'EMPLOI A MOYEN TERME:

ETUDE N°

AUTEUR

Peat, Marwick et  
PERSPECTIVES d'EMPLOI à  
MOYEN TERME: INDUSTRIE  
CANADIENNE DE LA  
FABRICATION DE MACHINES ET  
D'EQUIPEMENT

32

H. Schwartz

PERSPECTIVE d'EMPLOI à  
MOYEN TERME: CERTAINS  
Sous-Secteurs de  
L'INDUSTRIE ÉLECTRONIQUE  
(The Medium Term Employment  
Outlook: Selected  
Subsectors of the  
Electronics Industry)

TITLE  
PERSPECTIVES d'EMPLOI à  
MOYEN TERME: INDUSTRIE  
CANADIENNE DE LA  
FABRICATION DE MACHINES ET  
D'EQUIPEMENT

28

Peat, Marwick et  
PERSPECTIVES d'EMPLOI à  
MOYEN TERME: INDUSTRIE  
CANADIENNE DE LA  
FABRICATION DE MACHINES ET  
D'EQUIPEMENT





JUILLET 1981

A.E. Daley

(The Medium-Term Employment Outlook:  
Finance, Insurance and Real Estate Sector)

Perspectives d'emploi à moyen terme: La finance,  
assurance et immobilier

## SOMMAIRE

ETUDE TECHNIQUE N°9

Il y aurait lieu d'établir une sorte de registre où déclarer une profession non traditionnelle puissante être présente à des employeurs d'industries qui font face à des penuries de main-d'œuvre. En outre, il faudrait lancer une campagne dynamique de publicité pour amener les femmes à exercer des professions non traditionnelles, la définition de ces professions devant être aussi large.

Enfin, il faut accroître les allocations de formation et de subsistance pour permettre aux femmes ayant des responsabilités familiales de participer aux programmes de formation.

Les conséquences des CEC devraient avoir une meilleure formalisation en consélling plutôt que de se contenter de boucher les trous ou d'essayer de respecter les contingents, et ils devraient changer leur tendance à confiner les femmes dans des professions liées au travail de bureau et aux activités connexes.

Les conséllers des CEC devraient éviter une méillure à combattre les attitudes négatives et sexistes auxquelles mais aussi des cours spéciaux pour les aider à s'affirmer et comprendrait non seulement l'orientation professionnelle, enviser de leur offrir une formation préalable qui succède une profession non traditionnelle, la CEIC devrait maximiser les chances qu'ont les femmes d'exercer avec succès en expansion qui peuvent offrir des salaires plus élevés et une meilleure sécurité d'emploi. En outre, pour des métiers non traditionnels, la CEIC devrait examiner les industries en expansion qui peuvent offrir des salaires plus élevés et une meilleure sécurité d'emploi. En outre, pour des mesures pour assurer le respect de l'obligation contractuelle qui concerne les subventions à la formation dans ce qui concerne les subventions à la formation dans

CEIC pour juguler la discrimination systémique. Il faut enviser sérieusement la possibilité d'adopter des mesures pour assurer le respect de l'obligation contractuelle qui représente un des moyens à la disposition de la CEIC pour juguler la discrimination systémique.

Il faut enviser sérieusement la possibilité d'adopter des mesures pour assurer le respect de l'obligation contractuelle qui représente un des moyens à la disposition de la CEIC pour juguler la discrimination systémique.

Ces problèmes ne sont pas faciles à résoudre, mais il faut d'abord admettre que les femmes sont essentiellement victimes de discrimination sur le marché du travail. Il s'agit de discrimination ou structurelle, et il incombe au gouvernement d'établir et d'appuyer des régles pour l'éliminer.

des cas, la rangon de leur statut mal assuré dans un milieu hostile exclusivement masculin.

traitement auguel elles sont sujettes est, dans la plupart

la part de leurs collègues et de leurs employeurs. Le  
d'attitudes et de pratiques négatives et discriminatoires de  
un emploi non traditionnel se heurtent à toutes sortes  
En dernier lieu, les femmes qui réussissent à décrocher

les efforts de la CECI à cet égard s'en trouvent sapés.  
L'accès des femmes aux professions non traditionnelles et  
les employeurs doivent s'en tenir à des listes d'ancienneté,  
confine les femmes à certains domaines de travail. Comme  
garde des hommes et entretennent la vieille mentalité qui  
fortement à ce que les femmes aient accès aux professions  
spécialisées. Ils tiennent ces métiers pour la classe  
Quatrième, de nombreux syndicats s'opposent

pour le même travail.  
gagnant 67 dollars de moins par semaine que les hommes  
que trois mois après avoir terminé leur formation, elles  
formation dans une profession non traditionnelle à révèle  
sondage effectué auprès des femmes qui avaient terminé leur  
défense contre les licenciements et le chômage. En 1975, un  
risquent de devient une main-d'œuvre bon marché, sans  
syndicats. Dans de telles circonstances, les femmes  
petites entreprises comptant au plus 20 travailleurs non  
1978, 75 % des subventions salariales ont été versées à de  
syndicats et où les possibilités d'emploi sont limitées. En  
des petites entreprises où les travailleurs ne sont pas  
groupes de professions dont bon nombre sont exercées dans  
subventions à la formation ne sont accordées que pour 203  
l'on donne de l'expression "emploi non traditionnel", les  
Troisième, en raison de la définition étroite que  
stagiaires.

entraîne une diminution sensible du nombre des femmes  
et des allocations pour personnes à charge en 1979 a  
Deuxième, la réduction des allocations de formation

des services personnels et des services en général. Les stagiaires et se retrouvaient surtout dans les catégories appartenant à l'habitat (les femmes ne comprenaient que pour 3 % des habitudes). En ce qui concerne la formation en elles étaient indiquées qu'il s'agissait là de leur profession de commis ou de sténographe (bien que seulement 14 % d'entre elles exerçees par des femmes, et 50 % suivantes une formation de retournement dans seulement huit professions, habilitélement en 1978-1979, 85 % de toutes les femmes stagiaires se conséillères des Centres d'emploi du Canada qui ont tendance à confiner les femmes dans des professions traditionnelles. Femmes en raison, dans une large mesure, de la mentalité des professions continues de dicter la formation des premières, la concentration et la ségrégation

domaine.

de facteurs font cependant obstacle au progrès dans ce nombre habituellement exercées par des hommes. Un certain nombre et promouvoir l'accès des femmes aux professions et promouvoir l'accès des lignes d'action pour favoriser la CEIC a établi des lignes d'action pour favoriser

sousistance.

nombre croissant de femmes travaillent pour assurer leur participation extrêmement importante de noter ce phénomène, car un femme demeure plus élevée que celui des hommes. Il est des femmes continue de s'élargir, et le taux de chômage des 1979 qu'en 1970. L'écart entre les salaires des hommes et ségrégation professionnelle était encore plus répandue en population active, leur situation ne s'améliore pas. La femmes d'âge actif fassent actuellement partie de la tierces environ depuis 1966 et que plus de 50 % de toutes les quatrième le taux d'activité des femmes se soit accroît au

Leah Cohen



juillet 1981

Leah Cohen

In the Non-Traditional Occupations  
(A Review of Women's Participation)

Étude sur l'activité des femmes dans les  
professions non-traditionnelles

---

SOMMAIRE

ÉTUDE TECHNIQUE N°8

Y compris celles dont avons parlées précédemment.  
d'améliorer la planification de la main-d'œuvre au Canada,  
Enfin, notre rapport propose certaines façons

d'absence de planification) de la main-d'œuvre.  
importantes et contribuent à la planification (ou à  
tendance à être assez grands. Les trois variables sont  
secteurs d'activité dominent dans une province et ont  
influence et sont interrelées; par exemple, certains des  
chacune des variables. Les trois exercent une forte  
établir statutairement avec exactitude les effets de  
utilisées pour cette analyse n'ont cependant pas permis  
Les techniques informatiques avancées qui ont été

influence plus marquée que la province.  
main-d'œuvre. Le secteur d'activité semble exercer une  
Lesquelles les entreprises planifient leurs besoins de  
de l'entreprise sur le nombre d'années médian pour  
provinciale exercent une influence plus marquée que la taïlle  
Nous avons constaté que le secteur d'activité et la

surreprésentées en Alberta.  
l'entreprise. A remarquer qu'elles sont  
longue période, peu importante la province où la taïlle de  
de pointe font porter leur planification sur une plus  
primaire de l'extraction qui utilisent une technologie  
Secteurs d'activité: Les entreprises du secteur

Provvinces: L'Ontario et l'Alberta compétent des entreprises qui la Nouvelle-Écosse témoigne d'une plus grande tendance à planifier pour de courtes périodes, tandis qu'en Nouvelle-Écosse. Les entreprises du Québec ont échelonné sur une plus longue période qu'au Québec entreprises qui la planification de la main-d'œuvre semblent représenter la taille clé.

Taille: La période de planification est, plus souvent que, autrement, proportionnelle à la taille de l'entreprise, mais au contraire, les secteurs d'activité, les provinces et la taille de chaque entreprise sont régulièrement dans le même sens que la taille de chaque entreprise, nous en sommes venus aux conclusions suivantes:

Après avoir analysé divers aspects de la planification, mais aussi régional pour leur planification. On devrait également au besoin de faire certaines régions du travail au Canada. Les regroupements naturels d'industries, si il en est, devraient être favorisés par le gouvernement dans le but d'accroître l'efficacité de leur planification.

Après avoir analysé divers aspects de la planification de la main-d'œuvre selon les secteurs d'activité, les provinces avoient été classées suivant leurs succès dans le travail au Canada. Les regroupements naturels d'industries, si il en est, devraient être favorisés par le gouvernement dans le but d'accroître l'efficacité de leur planification.

Après avoir analysé divers aspects de la planification de la main-d'œuvre selon les secteurs d'activité, les provinces et la taille de chaque entreprise sont régulièrement dans le même sens que la taille de chaque entreprise, nous en sommes venus aux conclusions suivantes:

Après avoir analysé divers aspects de la planification de la main-d'œuvre selon les secteurs d'activité, les provinces et la taille de chaque entreprise sont régulièrement dans le même sens que la taille de chaque entreprise, nous en sommes venus aux conclusions suivantes:

La productivité.

Des penuries de main-d'œuvre se sont manifestées dans les cinq grands domaines suivants : gestion, technique, comptabilité, informatique et métiers spécialisés. Les employeurs s'attendent non seulement à ce que ces penuries persistent au cours des années 1980, mais qu'elles s'accèdent et donnent lieu à un accroissement des coûts, à un déchissement de l'efficacité et à une baisse de

Les participants misent largement sur leurs prévisions concernant les deux ou trois premières années de leur plan de main-d'œuvre. Mais, leur confiance fait brusquement place à l'inertie et peu d'employeurs estiment que leur planification vaillie pour cinq ans ou plus.

Les données servant à la planification de la main-d'œuvre sont, plus souvent qu'autrement, basées sur des renseignements provenant des entreprises, des secteurs d'activité ou encore des associations professionnelles de gesction. On n'utilise que très rarement les sources gouvérnementales. Dans bien des cas, des programmes comme le programme des prévisions relatives aux professions canadiennes (PPC) et la liste anticipative des désequilibres dans les professions (LADP) n'étaient même pas connus des participants et encore moins utilisés par eux à des fins de planification.

entreprises avaient un plan de main-d'œuvre portant sur au moins un an et au plus dix ans, la médiane s'establit à 2,2 années. Nous avons examiné sous différents aspects la planification de la main-d'œuvre dans ces 145 entreprises et établi des critères permettant de déterminer si cette planification était bien ou non. A partir de ces critères, on a constaté que 76 des 145 entreprises avaient des méthodes de planification parfaites.

DU TOTAL DES ENTREPRISES, 147 SUIVIAIENT DES PLANS D'EXPLOITATION. CING DES SEPT ENTREPRISES N'AYANT PAS DE PLANS OFFICIELS SE RETROUVRONT DANS UN SEUL SECTEUR: MANUFACTURIER/MACHINES ET EQUIPEMENT. ON NOTE QUE 145

58 % DU TOTAL DES ENTREPRISES VISÉES PAR L'ÉTUDE AVAIENT UN (69) COMPTAIENT PLUS DE 1 000 EMPLOYES, TANDIS QUE SEULLEMENT STRATEGIQUE D'ENSEMBLE. PARMI CES 90 ENTREPRISES, 76,7 % LA MAIN-D'OEUVRE ÉTAIT PLUS COURTE QUE CELLE DU PLAN QUÉ, DANS LA PLUPART DES CAS, LA PÉRIODE DE PLANIFICATION DE PLANIFICATION STRATEGIQUE. EN EFFET, ON S'EST RENDU COMPTE CES PLANS DE MAIN-D'OEUVRE PORTAIENT SUR DES PÉRIODES PLUS DE PLANS STRATEGIQUES DE MAIN-D'OEUVRE. CEPENDANT, NEUF DE APPARIQUAIENT DES PLANS STRATEGIQUES ASSORTIS, DANS 59 CAS, NOUS AVONS CONSTATÉ QUE 90 ENTREPRISES (58,4 %)

EFFEKTIF AUSSI IMPORTANTE.

ENTREPRISES POSSÈSSENT DES CADRES SUPÉRIEURS DES ENTRETIENS POURTE SUR 154 ENTREPRISES RÉPARTIES DANS QUATRE PROVINCES CANADIENNES (ALBERTA, ONTARIO, QUÉBEC ET NOUVELLE-ÉCOSSE) ET DANS 15 SECTEURS INDUSTRIELS. ILLE A NOTRE ÉTUDE PORTÉ SUR 154 ENTREPRISES RÉPARTIES DANS

ENTREPRISES VISÉES.

À CHACUNE DE CES DEUX CATÉGORIES. PRATIQUES DE PLANIFICATION DE LA MAIN-D'OEUVRE SE RATTACHENT A FAILLIR ETABLIR UNE DISTINCTION ENTRE LES PLANS STRATEGIQUES ET LES PLANS D'EXPLOITATION ET EXPOSER EN DÉTAIL LES PRATIQUES DE PLANIFICATION DES ENTREPRISES. A CETTE FIN, IL SON CONTEXTE, IL A ÊTÉ NÉCESSAIRE D'EXAMINER L'ENSEMBLE DES POUR SITUER LA PLANIFICATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DANS

#### R.J. CLIFFORD & ASSOCIES



juillet 1981

R.J. Clifford and Associates

(Survey of Manpower Planning Practices in Canada)

La planification de la main-d'œuvre au Canada

## SOMMAIRE

ETUDE TECHNIQUE N°7

La plupart des programmes d'aide sociale et d'emploi dont peuvent se prévaloir les migrants autochtones sont congus pour répondre aux besoins de la société non autochtone. Il y auraient été proposés au contraire pour répondre aux besoins des autochtones.

De façon plus générale, les conclusions de l'étude indiquent que la population active est, dans l'ensemble, cantonnée dans les professions peu spécialisées et mal rémunérées et situées au bas de l'échelle. Il y aurait lieu d'aborder des programmes d'action positive qui soutiennent très dynamiques pour mettre fin à cette tendance.

On constate que le chômage est plus aigu chez les jeunes adultes, tout particulièrement chez les femmes et les Indiens inscrits. Il serait ainsi adapté les programmes d'emploi actuels et futurs aux besoins de ces groupes de la population.

La population active urbaine des parents célibataires autochtones présente un grave dilemme. Comme la plupart des familles autochtones monoparentales sont nombreuses, les prestations qu'elles reçoivent dans le cadre du régime actuel d'aide sociale sont supérieures aux revenus provenant d'un emploi rémunéré au taux du salaire minimum. Pour que l'emploi soit une option économique adéquate pour les parents célibataires autochtones, les gains provenant de l'emploi devront être substantiellement plus élevés que les minima sociaux.

Réglé généralement, les disparités sur les plans de l'emploi et du revenu que nous avons relevées sont suffisamment importantes pour justifier l'établissement de politiques et de programmes spéciaux visant à remédier aux besoins et aux problèmes de la population autochtone urbaine. Il y aurait lieu d'accorder une attention particulière aux familles monoparentales qui comptent pour près de la moitié de tous les ménages autochtones.

- La majorité des menages dépendent d'un régime que le conjuge de compensation du revenu.

- En moyenne, le revenu d'un ménage autochtone équivaut à environ 1,4 million de francs suisses, soit environ 1,2 million de francs suisses net de dépenses.

- La majorité participe des activités autochtones de la ville deux sous-groupes autochtones semblé quasiment inexistante. En outre, la mobilité professionnelle des membres des occupent des emplois mal remunerés et peu spécialisés.

- Sur le plan du travail, les autochtones se retrouvent dans quelques secteurs seulement de l'économie urbaine.

- Le taux d'activité des hommes et des femmes est respecctivement d'environ 25 % et 40 % inférieur chez les autochtones par rapport au reste de la population.

- La population autochtone de Winnipeg s'élève à 23 000 habitation dont 7 900 Indiens inscrits et 15 100 Métis et être moins important que prévu. Les taux actuels de migration démontrent toutes les élévées et dévraient contribuer à la croissance rapide de la population autochtone de la ville.
- La situation économique semble être le principal motif de migration vers la ville.
- Plusieurs aspects de la migration des Indiens inscrits et des Métis ou des Indiens non inscrits sont semblables pourraient être semblables chez les deux groupes.
- L'actuelle population autochtone urbaine est caractérisée par une structure démographique très jeune.
- On sait aussi que d'ici 1985 près de 25 % de l'augmentation du nombre d'actifs en âge de travailler soit d'origine autochtone.
- Les facteurs démographiques, tout particulièrement le vieillissement de la population active, attireront les probabilités auxquelles se heurtent les actifs économiques auxquelles se décentrent. Néanmoins, leurs problèmes demeureront probablement les problèmes économiques auxquelles se décentrent les actifs autochtones au cours de la population active urbaine.
- Les deux sous-groupes de la population autochtone sont confondues à beaucoup de différences sur le marché du travail urbain. En règle générale, les jeunes Indiens inscrits et les femmes des deux sous-groupes sont les travailleurs.
- Le taux de chômage de la population active autochtone dépasse actuellement les 30 %, soit cinq fois plus que le taux de chômage de la population de la province de la ville.
- Exception faite des Métis et des Indiens non inscrits (hommes), la majorité des autochtones n'occupent des emplois que de façon irrégulière ou périodique.

- Inscrits
- La population autochtone actuelle ayant fait l'objet de 1, enquête se chiffre à environ 13 100 habitants dont 5 000 Indiens inscrits et 8 100 Métis et Indiens non

Voici les principales conclusions de l'étude:

qui ont servi de variables témoins dans notre analyse.

famille pour établir un ensemble de 25 sous-groupes de ménages cyclique de vie et les différentes étapes de développement de la ainsi que des récents travaux de nature conceptuelle sur la nous sommes inspirés des données sur la structure démographique population étatent de nature comparative. En second lieu, nous Métis et Indiens non inscrits) ainsi qu'à l'ensemble de la population autochtone (c.-à-d. les Indiens inscrits, et les analyses relatives aux deux principaux sous-groupes de la autochtones urbaines sur deux plans importants. Tout d'abord, cette recherche diffuse des études antérieures sur les

- d) Les revenus et sources de revenu des autochtones.
- c) Le profil de l'emploi et le taux d'activité de la population autochtone urbaine, et
- b) La structure démographique de la population autochtone vers les centres urbains;
- a) Les récents mouvements de migration des autochtones sont les suivants:

Les quatre grands sujets ayant fait l'objet de la recherche situation économique de la population autochtone de Winnipeg. d'une recherche portant sur la structure démographique et la cette étude met en lumière les principales conclusions

### Stewart J. Clatworthy

MARCHÉ DU TRAVAIL DE WINNIPEG  
PROFIL DE L'EMPLOI DES AUTOCHTONES SUR LE



juillet 1981

Stewart J. Clatworthy

In the Winnipeg Labour Market  
(Patterns of Native Employment)

Le marché du travail de Winnipeg  
profil de l'emploi des autochtones sur

---

SOMMAIRE

---

ÉTUDE TECHNIQUE N°6

iii) La nécessité d'assouplir les conditions d'entrée sur le marché du travail des femmes autochtones qui ont des familles et, en particulier, pour le groupe important de femmes autochtones qui sont chefs de famille monoparentale.

1) La nécessité d'éliminer le cantonnement professionnel extrême que connaît les travailleurs autochtones et les obstacles à l'obtention d'un emploi, à l'avancement et à la stabilité de l'emploi auxquels sont confrontés les femmes autochtones car elles ne peuvent trouver du travail que dans les secteurs des services, de la fabrication et de la transformation et ce, aux échelons les plus bas.

La nécessité d'établir des programmes de formation professionnelle mieux étoffés et de plus longue durée pour les femmes autochtones.

Il est proposé dans l'étude, qu'on tienne compte de fâgion partculière des questions suivantes au cours du processus d'élaboration de politiques et de programmes d'emploi :

Le rapport tente de synthétiser et d'interpréter les résultats des recherches actuelles sur la situation de l'emploi et les tendances de l'activité de la population féminine autochtone de Winnipeg. Les résultats indiquent clairement que les femmes autochtones connaissent de très grandes difficultés sur ce marché du travail urbain. Ces difficultés semblent être directement rattachées au faible niveau de scolarité et de formation, au confinement des femmes autochtones dans les professions de plus bas niveau dans la ville, et aux restrictions à l'entrée et à l'avancement sur le marché du travail qui tiennent aux caractéristiques démographiques de la population et surtout aux types de famille familiale. Ces facteurs et contraintes se conjuguant pour reléguer la majorité des femmes autochtones au second plan sur le marché du travail.

Stewart, J. Catwooth



juillet 1981

Stewart J. Clatworthy

(Issues Concerning the Role of Native Women  
in the Mining Labour Market)

Questions touchant le rôle des femmes autochtones  
sur le marché du travail de l'exploitation minière

---

SOMMAIRE

ÉTUDE TECHNIQUE N°5



rappo<sup>r</sup>t au rendement sur le marche du travail des femmes indiennes inscrites. Ces r<sup>e</sup>sultats ne sont pas incopartibles avec l'<sup>h</sup>ypoth<sup>e</sup>se selon laquelle ces programmes ne permettent pas le transfert des compétences ou n'amènent pas la personne qui en b<sup>en</sup>eficie à appr<sup>o</sup>pri<sup>er</sup> les compétences acquises dans le milieu de travail. De plus, à la lumière des critiques actuelles régissant l'admissibilité aux prestations d'aide sociale, il y aurait peut-être lieu de se préoccuper du fait que ces programmes de ratrapping servent de soutien du revenu plutt<sup>ot</sup> que d'acquisition de compétences. Il faudra donc faire une évaluation en profondeur des programmes actuels de ratrapping scolaire et d'acquisition des compétences surtout en ce qui touche les femmes indiennes.

Si les résultats sont loin d'être concluants, il est toutefois intéressant de constater que les questions portant sur l'efficacité des programmes de ratterapage scolaire par soulèvent néanmoins des questions pertinentes quant à

En termes d'élaboration de politiques, ces conclusions laissent entrevoir la nécessité de révoir et de mettre en place des politiques pour la population autochtone urbaine. A cet égard, les efforts dévraient viser à inciter et à faciliter l'accès pour la population autochtone urbaine. A tout le moins) l'accès à l'éducation secondaire ou l'accès à l'acquisition de certificats professionnels ou techniques, car notre analyse permet d'entendre des meilleures pratiques du marché du travail lorsqu'elles sont au moins à niveau de scolarité ou de formation susmentionnée. On devrait aussi signaler qu'une meilleure scolarisation (ou formation) n'est probablement pas un préalable suffisant aux succès sur le marché du travail pour les autochtones urbains. Le chômage chez les travailleurs autochtones urbains. Le niveau de scolarisation semblent cependant avoir pour effet de réduire les disparités en matière d'emploi qui existent entre les autochtones et la population en général.

iii) Le résultat du cantonnement sur le marché du travail, de la discrimination ou de l'inéfficacité des programmes de formation ou de ratterapage scolaire.

Une scolarisation plus poussée a aussi un effet positif sur les niveaux professionnels autochtones (mesures d'après L'indice professsionnel Blishen/Mroberts). Cependant, on observe cet effet surtout chez les personnes qui ont au moins une année annexe.

- ii) Les effets de la scolarisation sur les taux d'emploi sont très variables d'un sous-groupe ethnico-démographique à l'autre. Chez les hommes indiens inscrits et les hommes et les femmes métis et indiens non inscrits, une scolarisation beaucoup plus faible. Chez les femmes indiennes plus élevée se traduit par des taux de chômage plus élevée pour celles qui sont plus scolarisées. Cette situation peut être inscrites, cependant, la probabilité du chômage étant plus élevée que les taux de chômage chez les hommes et les femmes et les hommes indiens inscrits et les hommes ethnico-démographiques à l'autre.

i) Les effets de la scolarisation sur les taux d'activité de la population active autochtone sont positifs (c'est-à-dire qu'elle augmente les taux d'activité) bien que variabiles d'un sous-groupe de la population à l'autre. Ce sont les femmes autochtones qui enregistrent les plus fortes améliorations à ce chapitre.

Cette étude représente une des rares tentatives d'évaluation des différences de rendement des autochtones sur le marché du travail et de leur scolarisation sur les divers types de rendement. Au moyen de données micro-économiques, de techniques faisant usage de tablées de contingences multi-dimensionnelles, et d'une formule particulière d'analyse de régression, on a élaboré des modèles de taux d'activité, de taux d'emploi et de niveau professionnel. Ces modèles permettent de prendre en ligne de compte les écarts des caractéristiques ethnico-démographiques individuelles et de mesurer plus exactement les effets de la scolarisation sur le rendement au sein du marché du travail. Voici les principales conclusions :

#### Stewart J. Clatworthy

EFFECTS DE LA SCOLARISATION SUR LE COMPORTEMENT DES AUTOCHTONES SUR LE MARCHE DU TRAVAIL URBAIN



juillet 1981

Stewart J., Clatworthy

(The Effects of Education on Native  
Behaviour in the Urban Labour Market)

Effets de la scolarisation sur le  
marché du travail de Winnipeg

## SOMMAIRE

ÉTUDE TECHNIQUE N°4



Enfin, le dernier élément essentiel du système proposé est la Banque d'expansion locale (BETO). En sa qualité de banquier des entreprises communautaires, la BETO consente à des mises de fonds additionnelles par l'entreprise de la SEE. Il pourraît s'agir d'une entité distincte relevant directement au réseau national grâce aux SEE et offrant ses services par l'intermédiaire d'une institution financière comme la Banque fédérale de développement. Ces quatre éléments constituent le cadre national qui servait établî pour favoriser le développement économique local. Un financement adéquat s'échelonnant sur une période de six ans permettra d'améliorer considérablement la situation économique des collectivités et des personnes défavorisées.

A l'échelle de la collectivité, un nouvel organisme fédéralisé définitraît les critères régissant la constitution en sociétés des groupes représentant des collectivités bien délimitées et bénéficiant de l'appui des administrations locales. Les conséquences de la direction des SÉEL seraient représentatives de la collectivité. Les SÉEL exerceraient des activités à but lucratif, en plus d'offrir bénévolement des services à la collectivité. Elles seraient également chargées de recueillir des fonds supplémentaires auprès du secteur privé.

On recommande la présentation des services de soutien en matière de formation, de consultation, de services juridiques et d'information. Lorsque faire se peut, les services devront être offerts par un tiers.

La Société d'expansion économique du Canada (SEEC) représente l'entité nationale de la formule de développement. Une petite équipe dynamique sera chargée d'élaborer une méthode d'analyse des résultats et du rendement en vue de l'affection des fonds. Les groupes de collectivité serraien tenuus, à chaque étape du processus, de démontrer la rentabilité de plus en plus grande des initiatives locales afin de recevoir des crédits de la SEEC. En revanche, celle-ci mettrait un réseau de services à leur disposition.

Quatre nouvelles compositions sont essentielles en vue d'assurer le succès de la formule de développement communautaire: une société d'expansion économique nationale, une société d'expansion économique locale, un réseau de services de soutien et une banque d'expansion locale.

La formule proposée vise le chômage; les personnes défavorisées et les victimes du chômage structurel au Canada sont les groupes cibles par le programme de développement communautaire. Son adoption entraîne la dévaluation des programmes actuels visant la création d'emplois logique des programmes communautaires comme prolongement formulé de développement communautaire et l'expansion économique: elle viendrait s'ajouter aux initiatives du travail canadien dans les années 1980, à che efficace. Le rapport propose la mise au point d'une actuelle expérience acquise grâce aux programmes antérieurs et concrètes ainsi qu'à la possibilité d'adopter une autre approche du travail canadien dans les années 1980, à l'expérience acquise grâce aux programmes de création directe et l'expansion économique actuelle visant la création d'emplois adoptés au cours des dix dernières années et proposée une orientation sensiblement différente. Les conclusions principales de l'analyse ont trait à l'évolution d'emplois adoptés au cours des dix dernières années et ce rapport analyse les programmes de création directe et l'expansion économique actuelle visant la création d'emplois favorisant la collectivité afin de lui donner les moyens, pour la mise en valeur des compétences locales, de s'attaquer au problème sous-développement. Une infrastructure organisée au secteur défavorisé seraît mise en place afin de permettre au secteur défavorisé d'améliorer lui-même la situation socio-économique de la collectivité ou du groupe. Cette mobilisation des compétences, des ressources et de la collectivité favoriserait, par ricochet, la création d'initiatives individuelles. Le fait que la petite entreprise soit, en règle générale, une source de création d'emplois viendrait à appui de cette nouvelle approche.

Ce rapport analyse les programmes de création directe et l'expansion économique actuelle visant la création d'emplois adoptées au cours des dix dernières années et proposée une orientation sensiblement différente. Les conclusions principales de l'analyse ont trait à l'évolution du marché du travail canadien dans les années 1980, à l'expérience acquise grâce aux programmes antérieurs et l'expansion économique actuelle visant la création d'emplois favorisant la collectivité afin de lui donner les moyens, pour autant les remplacer. Les personnes défavorisées et les victimes du chômage structurel au Canada sont les groupes cibles par le programme de développement communautaire. Son adoption entraîne la dévaluation des programmes actuels visant la création d'emplois logique des programmes communautaires comme prolongement formulé de développement communautaire et l'expansion économique: elle viendrait s'ajouter aux initiatives du travail canadien dans les années 1980, à che efficace. Le rapport propose la mise au point d'une actuelle expérience acquise grâce aux programmes de création directe et l'expansion économique actuelle visant la création d'emplois favorisant la collectivité afin de lui donner les moyens, pour autant les remplacer.

P.D. Broadhead, K. Svensson et M. Decter



JUILLET 1981

P.D. Brodhead, Michael Decter et Ken Svenson

A Development System for the 1980s)  
(Community-Based Development:

Formulaire de développement communautaire  
pour les années 1980

## SOMMAIRE

ÉTUDE TECHNIQUE N°3



gouvernementales.

de ses applications dans le cas de subventions L'étude se termine par une discussion générale de la question et doit modifier son comportement de façon préjudiciable pour X. un marché conclu entre X et Y pose un risque moral pour X si Y lorsqu'il s'agit de subventions gouvernementales. En général, moral", mais ce risque peut se poser avec beaucoup de gravité ne représentent que des manifestations mineures du "risque I, effet contraire. Certaines des questions traitées dans l'étude probabilité que le projet soit abandonné, alors que d'autres ont de financement accroissant l'instabilité de l'emploi et la gouvernementale sur ce choix. On voit comment certaines mesures sont discutées, ainsi que l'influence du type de subvention L'entreprise et celui du gouvernement par rapport à ce choix qui peut être tributaire du choix de l'entreprise. L'intérêt de projet donne, le ratio capital/main-d'œuvre est une variable L'emploi, soit positivement, soit négativement. Pour tout main-d'œuvre, influent sur le niveau moyen et la stabilité de sur le plan de la technologie, c'est-à-dire les ratios capital/au titre de l'emploi. On voit que les écarts entre les projets corrélation entre les avantages attendus et les avantages réels En dernier lieu, le chapitre VIII étudie le problème de la gouvernementale.

projet est inacceptable pour l'entreprise sans une aide d'adapter le type de stimulant aux conditions qu'il font qu'un facteur. L'étude montre clairement qu'il est souhaitable de la continuité des activités d'une entreprise au bord de la financièrement inacceptable qu'expose le chapitre VII est celui Un cas particulierement spécial et grave de projet est appelle à prendre la relève des marchés de capitaux privés. instruments d'intervention dont dispose le gouvernement quand il ce problème sont exposées. Suite une comparaison des divers

Aux chapitres VI et VII, la théorie susmentionnée est appliquée à des projets qui sont économiquement inacceptables et ceux qui sont financièrement inacceptables pour une entreprise donnée. Les premiers ont une valeur actuelle nette négative. La valeur relative des divers types de stimulants financiers (y compris les subventions en espèces, les prêts à taux d'intérêt et les subventions d'exploitation) est étudiée en détail. Un projet pourrait être inacceptable du point de vue financier parce que la situation de l'entreprise ne lui permet pas d'assumer le risque ou les coûts de financement que le projet présente. Les diverses façons qu'ont les marchés de capitaux privés de servir toujours avec succès, à

On trouvera au chapitre II un aperçu de la théorie générale du coût du capital et de la structure du capital. Les chapitres III et IV fournissent une description et une évaluation de la méthode des flux actuels et de celle de la fixation des prix de l'actif immobilisé en vue de l'estimation du coût du capital. Le chapitre V illustre le recours aux deux méthodes en les utilisant dans l'estimation du coût du capital-action pour une entreprise déterminée.

1, excédent des liquidités futures de l'investissement rajustées selon le taux d'escompte, l'écart au coût du capital pour l'entreprise par rapport au coût de l'investissement. L'élément critique dans ce cas est la valeur donnée au coût du capital pour l'entreprise. Ces trente dernières années, on a fait des pas de géant en reconnissant le rôle des impondérables, la réputation à prendre certains risques et la structure des capitaux qu'ont suggérée les coûts du capital pour l'entreprise. L'étude visée surtout à fournir une vue d'ensemble, entreprise. La situation, ce qui permettra de mieux aborder le problème.

Pour s'entendre avec l'entreprise sur le type de stimulant approprié, le gouvernement doit être en mesure de faire une évaluation critique des renseignements que cette dernière lui fournit. En temps ordinaire, une entreprise décide d'investir dans un projet, car il influe à la fois sur les coûts pour le type de stimulant, car il influence la probabilité que l'entreprise concorde avec le manège à concrétiser les avantages sociaux des affaires de manière à porter à l'entreprise les avantages sociaux du gouvernement et sur la probabilité que l'entreprise concorde avec le type de stimulant, car il influence à la fois sur les coûts pour le point de vue de la société. Il est important d'établir le type de stimulant offert si l'entreprise juge souhaitable niveler maximum et de la meilleure formule que pourraient prendre le rapport ne s'occupe pas du dernier problème, mais traite du rapport et avantages justifié-t-il offre d'un stimulant des coûts et avantages justifié-t-il offre d'un stimulant pour amener une entreprise à investir? (2) L'analyse sociale pour amener une entreprise à investir (1) quel stimulant le gouvernement doit-il offrir problèmes: (1) quel stimulant le gouvernement doit-il offrir

Les types d'investissement susmentionnés possètent deux

investissements.

D'habitude, les investissements du secteur privé sont financés par fonds privés et l'intervention gouvernementale se limite aux politiques monétaires, fiscales et autres qui influent sur le niveau général des investissements. Cependant, il existe des cas où (1) le secteur privé ne ferait pas un investissement particulier ou une série d'investissements sans pouvoirs bénéficiers de stimulants ou de subсидies spéciaux, et (2) les avantages sur le plan de l'emploi, de la croissance et autres, par rapport au coût social, dépassent les stimulants qui pourraient être nécessaires pour amener le secteur privé à investir.

L.D. Booth et M.J. Gordon

CONSIDÉRATIONS FINANCIÈRES ENTRENT EN JEU DANS L'OFFRE DE STIMULANTS AU SECTEUR PRIVÉ: LEUR INCIDENCE SUR LE NIVEAU ET LA STABILITÉ DE L'EMPLOI



juillet 1981

L.D. Boot et M.J. Gordon

(Consideration for Providing Incentives  
for Private Industry and their Implications  
for Employment Level and Stability)

Considérations financières entrant en jeu dans  
l'offre de stimulants au secteur privé; leur  
incidence sur le niveau et la stabilité de l'emploi

## SOMMAIRE

ETUDE TECHNIQUE N°2



Pour les années 1980.

trois critères en vue de définir un objectif de plein emploi concrétion, le document traite de la façon de conjuguer ces critères semblant commander un objectif différent. En question est comment ce consensus, est effectué parce que chaque consensus pouvait être justifié d'après les trois critères en I, objectif de plein emploi des années 1940 qui avait fait sur chacun d'eux. L'étude vise aussi à montrer comment l'analyse économique a permis de jeter un peu de lumière sur cette question de l'objectif de plein emploi et de montrer utile pour définir I, objectif de plein emploi et de montrer II, agir essentiellement de faire le point sur chaque critère L, étude traitée en profondeur de chacune de ces questions.

Le grand problème de l'économique moderne. La non-correspondance de ces concepts demeure le valoir que la non-correspondance de ces concepts demeure le difficultés matérielles minimales. Bien des économistes font entièrement volontaire ou au chômage qui entraîne des difficultés naturel ainsi défini correspond au chômage incovenient, c'est que rien ne permet de supposer que le taux met I, accent sur ce qui demeure réalisable. Son principe avantage de cette définition du plein emploi, c'est qu'elle stable, même si il y a d'autres possibilités. Le principe plein emploi, cela suppose que la politique gouvernementale doit reconnaître qu'il est souhaitable que le taux d'inflation soit naturel de chômage. Si l'on se serre de cette définition du en période d'inflation non galopante s'appelle parfois le taux nivéau où le taux d'inflation reste stable. Le taux de chômage qui il y a plein emploi lorsqu'il existe de chômage se situe à un

trôisièmement, on pourra fixer l'objectif de plein emploi à partir de ce qui peut être accompli sans attiser de fâgots inacceptables, inflation des prix. On peut d'une part dire

premiers.

les difficultés matérielles accrues que provoque le chômage chez alors plus d'importance que pour d'autres groupes en raison des derniers premiers. Les taux de chômage pour certains groupes présentent toutefois chez les groupes dont le mieux-être s'en trouve durablement de la nécessité de déterminer si ces manques se retrouvent de l'évaluation des manques à gagner que suppose le chômage et s'offrir au chômeur sera médiocre. Voilà qui milité en faveur d'autant plus vrai que le revenu du chômeur sera moins protégé d'efficultés qu'il provoque. On peut supposer que cela sera préoccupations que suscite le chômage s'accroissent avec les matérielles qui entraîne le chômage. Selon cette méthode, les deuxième possibilité consiste à faire réposer l'objectif de plein emploi sur la mesure des difficultés

manifesteront contre-indiquée de recourir à cette méthode. Pour montrer que l'on veut éliminer le chômage, il est puisque l'on établît généralement un objectif de plein emploi d'argument irréfutable pour reduire ou éliminer ce chômage. aboutissants étaient bien compris elle ne fournit pas chômage involontaire et que même si ses tenants et ses montrent qu'il existe pas de définition satisfaisante du qu'involontaire. Un des objectifs de cette étude consiste à que le chômage de surplus soit considéré comme volontaire plutôt plein emploi en fonction d'un taux de chômage mesuré, de sorte premièrement, on pourrait envisager de déterminer l'objectif de l'objectif avoué des politiques d'emploi du gouvernement. distincts, mais reliefs, influent sur la nature éventuelle de

Tous ces changements présentent d'épineuses et difficiles questions pour l'avenir d'une politique gouvernementale concernant le plein emploi. En réalité, trois facteurs

attisent l'inflation, ce qui représente des couts inacceptables. Ces technocrates sont convaincus qu'ils en sont incapables sans résoudre le problème du chômage, tandis que, d'autre part, les prix trop élevés à payer, les technocrates sont pris de court. Puisque l'on considère partout que l'inflation galopante est un provoquerait une accélération constante du taux d'inflation, d'un chômage élevé, que le maintien d'un taux de chômage faible finalement convaincus, par la coexistence d'une inflation et grâce à ce consensus, tous les économistes et technocrates étant valoir la peine de payer ce prix pour maintenir un faible taux philips dévient au moins être examinés) parce qu'il semble si les termes de l'équation communément appelée la courbe de relation à la politique de l'état, est toutefois maintenu (même traduisant par un taux d'inflation plus élevée. Le consensus reconnu qu'un chômage constamment réduit entraînerait des couts se attendre cet objectif. Au cours des années 1950 et 1960, on a obtenu largement admis qu'ils pouvaient, sans frais, qu'il soit déviant, efforcer d'éliminer le chômage, mais gouvernements, ce n'était pas que l'on s'entende pour dire que les consensus, ce qui était remarquable au sujet de ce rétrospective, ce qui était remarquable au sujet de ce gouvernement devait et pouvait maintenir le plein emploi. En conséquence, ce n'était pas que l'on s'entende pour dire que l'objectif de la politique du consensus jadis bien ancien voulait que le résultat de la dernière décence a été le témoin de la dispersion

Orley Ashenfelter

POUR LES ANNÉES 1980?

QUEL EST L'OBJECTIF DE PLEIN EMPLOI



July 1981

Orley Ashenfelter

(What is a Full Employment Goal  
in the 1980's?)

Quel est l'objectif de plein emploi  
pour les années 1980?

SOMMAIRE

ÉTUDE TECHNIQUE N°1

Etude No.	32.	Harvey Schwartz, "Perspectives d'emploi à moyen terme: certains sous-secteurs de l'industrie électronique."
32.1 - 32.5	32.1 - 32.5	(The Medium-Term Employment Outlook: Selected Subsectors of the Electronics Industry)
33. Robert W. Sexton, "Les entreprises du secteur public et l'emploi au Canada."	33.1 - 33.2	(Public Enterprises and Employment in Arthur Smith, "Compétences, génériques: amélioration de la transférabilité dans la formation professionnelle."
34. Arthur Smith, "Compétences, génériques: amélioration de la transférabilité dans la formation professionnelle."	34.1 - 34.3	(Generics Skills: Improving Training Transferrability in Occupational David Stager, "Rôle du gouvernement fédéral dans la constitution d'une main-d'œuvre haute qualité."
35. David Stager, "Rôle du gouvernement fédéral dans la constitution d'une main-d'œuvre haute qualité."	35.1 - 35.4	(Federal Innovation in Post-secondary Education for Highly Qualified Labour) (Parts I and II)
36. Carole Swan, "Les femmes sur le marché du travail au Canada."	36.1 - 36.5	(Women in the Canadian Labour Market)
37. Goldfarb Consultants, "Evaluation des attitudes des Canadiens touchant l'assurance-chômage, les centres d'emploi du Canada et l'immigration)	37.1 - 37.4	(An Evaluation of Canadians' Attitudes Towards Unemployment Centres and Immigration)

Etude No.	Page	Auteur et titre	TABLE DES MATIÈRES
-----------	------	-----------------	--------------------

26. Rubeen F.W. Nelson, "Perceptions du travail et répercussions sur les politiques liées au marché du travail et à l'emploi." (A Person-Centred Understanding of Work and Its Implications) (Fédéral Politicets to Stimulate Private Sector Employment)
27. Peat, Marwick et Collaborateurs, "PERSPECTIVES d'EMPLOI à Moyen terme: L'industrie canadienne de la fabrication de machines et d'équipement." (FEDERAL POLICIES TO STIMULATE PRIVATE SECTOR EMPLOYMENT)
28. "Politiques fédérales visant à stimuler la création d'emploi dans le secteur privé." (The Medium-Term Employment Outlook: The Canadian Employment and Machinery Industry)
29. Rhys D. Phillips, "L'ACTION POSITIVE: un instrument efficace de planification du marché du travail dans les années 1980." (Affirmative Action as an Effective Labour Market Planning Tool of the 1980s)
30. Frank Sampson, "QUESTIONS RELATIVES à la situation des personnes handicapées au sein de la population active au Canada." (ISSUES RELATING to the Labour Force Population Active.)
31. "La situation des travailleurs âgés au sein de la population active . ." (Issues Relating to the Labour Force Population Active.)
- 31.1 - 31.4 (The Labour Force Position of Older Workers)

Donald R. Lessard, Carliss Y. Baldwin  
 (A Methodology for Evaluating Financial Incentives to Create Employment)  
 Neil Macdonald, "Perspectives d'emploi à la création d'emplois."  
 a moyen terme: l'industrie canadienne de l'automobile.

Heather Menzies, "La femme et la microplaquette"  
 (The Medium-Term Employment Outlook: Canadian Automotive Industry)

(Cette étude a été commandée par L'Institut de recherches politiques (IRP) et le groupe d'étude de l'évolution du marché du travail. Elle est disponible au travail. Renouf à Ottawa, Toronto, Montréal et Vancouver.)

"Etudes de cas en information documentation  
 (Informationづque." (Documentation et féminin et le supplémentaire à "La femme et le non-traditionnels du temps de travail."\*)

Paul Mercier, "Aménagements

24.1 - 24.4

(Information Case Studies)

S.E. Moreau, "Prospектив d'emploi à moyen terme: l'industrie de

25.1 - 25.3

\* version originale

Etude No.	14.	Auteur et Titre	(The Unemployment Experience of Individuals)
15.	15.1 - 15.3	Arnold C. Harberger, "Le coût	(The Social Opportunity Cost of Labour:
16.	16.1 - 16.5	Tim Hazledine, "Le coût de la	Protection dans 100 industries canadiennes."
17.	17.1 - 17.2	Elizabeth Humphreys, "L'évolution	technologique et le travail de bureau."
18.	18.1 - 18.4	Informatrica Ltd., "Les marchés du	travail canadiens dans les années 1980 au regard macro-économique."
19.	19.1 - 19.3	B.A. Keys and D.M. Caskie,	"Perspectives d'emploi à moyen terme: la construction."
		(Canadian Labour Markets in the 1980s: A Macroeconomic Overview)	(The Medium-Term Employment Outlook: Construction Industry)

Etude No.	Page	Autre et Titre	T A B L E D E S M A T I È R E S
7 . R.J. Clifford and Associates. "La planification de la main-d'œuvre au Canada." In Canada)	7.1 - 7.4	(Survey of Manpower Planning Practices	8 . Leah Cohen, "Étude sur l'activité des femmes dans les professions non-traditionnelles."
(A Review of Women's Participation in the Non-traditional Occupations)	9.1 - 9.4	A.E. Daley, "Perspectives d'emploi à moyen terme: La finance, l'assurance et l'immobilier.	(The Medium-Term Employment Outlook: Sector)
(The Medium-Term Employment Outlook:	10.1 - 10.2	Michaël Decter, "Programmes de stimulation de l'emploi exécutifs par les provinces ou les municipalités."	(Programs to Encourage Employment
11 . Graham Glenday et Glen P. Jenkins, "Adaptation de la main-d'œuvre: agents)	11.1 - 11.4	"Adaptation de la main-d'œuvre: agents)	12 . "Tendance de la durée des périodes de chômage et d'emploi.
(Labour Adjustment: An Overview)	12.1 - 12.4	(Patterns of Duration of Employment and Unemployment)	13 . "Le vécu du travail des chômeurs."
(The Experience of the Unemployed)	13.1 - 13.4	(The Employment Experience of the Unemployed)	

Les études techniques sont disponibles dans la langue de l'auteur.

- | Etude No. | Page      | Auteur et Titre*   | TABLE DES MATIÈRES   |
|-----------|-----------|--|--|
| 1.        | 1.1 - 1.3 | Orrley Ashenfelter, "Quel est l'objectif de l'éducation pour les années 1980?"   | What is a Full Employment Goal in the 1980s?   |
| 2.        | 2.1 - 2.3 | L.D. Bootth et M.J. Gordon, "Considérations financières entrant en jeu dans l'offre de stimulants au secteur privé: leur incidence sur le niveau et la stabilité de l'emploi." | (Financial Considerations for Providing Incentives for Private Industry and their Implications for Employment Level and Stability) |
| 3.        | 3.1 - 3.3 | P.D. Broadhead, Michael Dechter et Ken Svenson, "Formule de développement communautaire pour les années 1980."   | Community-Based Development System for the 1980s   |
| 4.        | 4.1 - 4.2 | Stewart J. Clatworthy, "Effets de l'éducation scolaire sur le comportement des femmes autochtones sur le marché du travail urbain."  | The Effects of Education on Native Behaviour in the Urban Labour Market  |
| 5.        | 5.1 - 5.1 | "Questions touchant le rôle des femmes autochtones sur le marché du travail de Winnipeg."  | Issues Concerning the Role of Native Women in the Winnipeg Labour Market   |
| 6.        | 6.1 - 6.4 | "Profil de l'emploi des autochtones sur le marché du travail de Winnipeg."   | Winnipeg's Native Employment in the Winnipeg Labour Market   |



ULLAWA, KIA 039  
Mo. 994 6313

Digitized by KVA 019

Programmable di Betafase

sofortigkeiten an.

Cambridge University Press, 1938. Pp. viii + 212. 12s. 6d.

Dévision des Affaires Publiques

On pourra se procurer copie des études techniques du rapport du Groupe d'étude de l'évolution du marché du travail ainsi que des exemplaires de ce condensé en adressant à :

Emplois et immigrations Canada met Les études techniques à la disposition des personnes qui désirent approfondir les questions touchant les politiques du marché de travail pour les années 1980 et dont traité rapport du groupe d'étude. Cette mesure vise à favoriser au public matière à discussion sur les questions relatives au marché du travail des années 1980. Elle ne représente nullement une appréciation de la valeur technique ou des conclusions des études.

Ce condensé constitue les sommes des études techniques préparées à la demande du groupe d'étude. En raison de la longueur de certaines études, les raisons de la longueur de certaines études, les sommes ne traitent pas toujours de toutes les questions abordées dans une étude donnée. Nous espérons cependant que les sommes renseignent suffisamment le lecteur pour lui permettre de déceler si l'objectif ou non communiquer une étude en particulier.

Le contenu de chacune des études reflète les points de vue de l'auteur et ne représente que l'opinion de ces études ne représentant pas non plus une conclusion de ces études ne représentant pas nécessairement ceux du groupe d'étude. Les politiques du gouvernement pas non plus

Le groupe d'étude avait pour mandat d'utliser au maximum les travaux analytiques déjà effectués par les gouvernements provinciaux et fédéral et par le secteur privé. Par conséquent, les études techniques rassemblent et analysent les données fournies par ces travaux. Dans certains cas, cependant, le groupe d'étude a demandé à d'autres organismes d'étudier des domaines stratégiques encore inexplores et dont nous devrions éventuellement tenir compte dans l'éaboration des politiques du marché du travail.

Dès études techniques concernées principalement en vue de fournir des analyses détaillées sur des questions techniques touchant les politiques du marché du travail pour les années 1980 ont été préparées à la demande du Groupe d'étude.



Immigration Canada  
Employment and  
Employment et



juillet 1981

Préparées à l'intention du Groupe d'étude  
de l'évolution du marché du travail en tant  
que documents de base pour la rédaction du  
rapport intitulé "L'évolution du marché du  
travail dans les années 1980".

SOMMAIRES DES  
ÉTUDES TECHNIQUES

CANADA





juillet 1981

les années 1980»  
du marché du travail dans  
rapport intitulé «L'évolution  
base pour la rédaction du  
en tant que documents de  
tion du marché du travail  
Groupe d'étude de l'évolu-  
Préparées à l'intention du

# Sommaires des études techniques

Canada







